

тов в составе малых групп обеспечивает повышение её эффективности, усиливает воспитательную и развивающую функцию, сплачивает группу. В результате совместной деятельности в студенческой группе возникают эмоционально психологические связи, которые приводят к созданию неформальных объединений – микрогрупп. Исследования Р.С. Немова и О.Г. Шестакова показали, что в сплоченных студенческих группах более высокая результативность учебно-познавательной деятельности, наблюдается взаимопомощь, общее овладение знаниями (подготовка к лабораторным работам, зачетам, экзаменам), удовлетворенность межличностными взаимоотношениями, отсутствие конфликтов внутри группы и с преподавателями или другими группами студентов. И наоборот, несплоченным группам присуща низкая успеваемость в учебе, в других видах деятельности, «закрытость», дискомфорт их членов, конфликты в группе и с преподавателями [2].

Период студенчества является важным этапом на пути полноценного становления личности. Приобретение в данный период экономической, юридической, психологической самостоятельности вынуждает молодых людей задуматься над ответственностью за принятие того или иного решения. Более глубокое понимание возможных последствий каждого самостоятельного шага, повышает стрессовое давление и вынуждает юноши искать новые ресурсы для преодоления стрессовых переживаний.

Социальная среда позволяет увеличить антистрессовый потенциал отдельного человека. Оно создает своеобразный буфер, который дает возможность снизить уровень негативных эмоциональных переживаний. Членство в сплоченной социальной группе с позитивным эмоциональным климатом повышает моральный дух личности, ее уверенность в себе. Близкое окружение может оказать как реальную помощь в решении проблемы, так и способствовать приобретению новых навыков преодоления стресса, выработке стратегии преодоления. Из вышесказанного видно, что высокосплоченная группа должна осуществлять эффективную социальную поддержку необходи-

мую для успешного преодоления учебного стресса. Наше последующее исследование должно эмпирически подтвердить предположение полученные из теоретического анализа.

Библиографический список

1. *Абабков В.А.* Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, Майнрад Перре. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 166с.
2. *Бодров В.А.* Информационный стресс: учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. Москва: ПЕР СЭ, 2000. 352с.
3. *Брайт Д.* Стресс: Теории, исследования, мифы / Д. Брайт, Ф. Джонс. 2-е межд. изд. Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак; Москва: Олма-Пресс, 2003. 352с.
4. *Жалдак Л.М.* Студентська група дієздатна тільки тоді, коли вона згуртована і безконфліктна: про оптимізацію міжособистісних взаємин у ній / Л.М. Жалдак, П.Г. Лузан // Педагогіка толерантності. 1999. №2. С.53-56.
5. *Китаев-Смык Л.А.* Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. Москва: Наука, 1983. 368с.
6. *Подольяк Л.Г.* Психологія вищої школи: [навчальний посібник для магістрантів і аспірантів] / Л.Г. Подольяк, В.І. Юрченко. Киев: ТОВ «Філ-студія», 2006. 320с.
7. *Социальная психология* / Ш. Тейлор, Л. Пипло, Д. Сирс. 10-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 767с.

А.В. Заболовская
РГППУ, г. Екатеринбург

Особенность мотивации педагогов в системе дополнительного образования

Адекватная мотивационная структура профессиональной деятельности ведет к предвосхищению социально ценных результатов профессиональной деятельности, формированию устойчивой удовлетворенности результатами собственного труда. В современной психологической науке активно изучается проблема мо-

тивации педагогов и педагогической направленности (А.А. Деркач, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.Х. Маркова, А.К. Байметов, Л.М. Митина, Я.Л. Коломинский; Г.А. Томилова; С.А. Зимичева и др.). Главным объектом изучения выступают педагоги общего и профессионального образования.

Совершенно особым и малоизученным объектом можно считать мотивацию педагогов дополнительного образования. А, между тем, педагоги, работающие в этой сфере, представляют собой неповторимую интеграцию личностных качеств, ориентированных на служение, профессиональных умений, творческой направленности, высокой духовной культуры и невысоких материальных притязаний. И даже в крайне тяжелых условиях общественно-экономической жизни в России деятельность большинства таких педагогов обусловлена мотивами высокой социальной ценности. Поэтому ценностно-ориентационный фундамент, мотивационный комплекс педагогов дополнительного образования представляет большой интерес для изучения.

Под мотивацией понимают совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Наличие потребности и осознание цели, при достижении которой она будет удовлетворена, формируют мотивы. Смыслообразующие мотивы отражают те или иные стороны личности человека, в связи, с чем придают деятельности личностный смысл. Мотивы-стимулы выполняют роль дополнительных побудительных факторов (могут быть как положительными, так и отрицательными). Мотивационные образования: мотивы, потребности и цели – являются основными составляющими мотивационной сферы человека.

Продуктивность педагогической деятельности во многом зависит от силы и структуры профессиональной мотивации педагога. Л.Н. Захарова, уточняя виды профессиональных мотивов учителя, называет следующие:

материальные стимулы; побуждения, связанные с самоутверждением; профессиональные мотивы; мотивы личностной самореализации.

По мнению ряда исследователей, потребность в самоактуализации потенциально существует у всех людей, но не у всех проявляется в профессиональной деятельности. Учителя, стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, открывающие явные возможности для саморазвития.

Целью исследования стало выявление особенностей мотивационного комплекса педагогов дополнительного образования.

Задачи исследования:

- определение выраженности карьерных ориентаций педагогов ДО;
- анализ значимости внутренних мотивов профессиональной деятельности педагогов (безопасность, востребованность, признание самореализация);
- сравнение выраженность самореализации у педагогов с разным стажем;
- выявление особенности связей между мотивами и ценностными ориентациями в карьере.

Гипотезы:

- факторы профессиональной мотивации, направленность на деятельность и «служение» в профессии ярко выражены;
- творческий характер деятельности педагогов дополнительного образования обуславливает высокую самореализацию;
- педагоги со стажем менее 35 лет превосходят по показателю «самореализация» группу педагогов со стажем более 35 лет.

Для диагностики мотивации педагогов были использованы следующие методики. «Якоря карьеры» Эдгара Шейна – исследование ценностных ориентаций в карьере. «Пирамида Маслоу» - изучение мотивационного уровня потребностей на основе теории А. Маслоу.

Участники исследования. В исследовании принимали участие педагоги дополнительного образования города Екатеринбурга, выборка составила 52 человека, 47 женщин (90,4%) и 5 мужчин, что в целом отражает специфику образования и художественно-эстетического обра-

зования в частности. Кроме того, значительная часть преподавательского коллектива данной музыкальной школы – педагоги со стажем от 35 до 57 лет - 55,8%; со стажем от 10 до 30 лет – 26,9%; от 0,6 до 10 лет – 17,3%.

Результаты: Анализ полученных результатов показал, что для каждого педагога значимыми оказались несколько карьерных ориентаций в разных соотношениях. В целом по коллективу обобщенный результат – выше 6 баллов, свидетельствующий о выраженности фактора профессиональной мотивации и направленности на деятельность оказался у 68,6% (35 человек) педагогов. Выявлена значительная выраженность следующих «якорей карьеры» - служение – 94,4%; стабильность места работы – 90,2%; интеграция стилей жизни – 88,2%; профессиональная компетентность – 78,4%; автономия – 70,6% и низкие показатели по ориентациям предпринимательство и менеджмент (11,8% и 13,7% соответственно). По результатам статистической обработки 10 баллов, как наиболее часто повторяемое значение признака, принадлежит таким ориентациям, как «стабильность» и «служение», следующий по величине показатель принадлежит «интеграции жизненных стилей» – 8,2 балла, что подтверждает значимость предыдущих показателей. Важной характеристикой особенностей педагогического коллектива является высокий показатель значимости профессиональной ценности «Служение» ($X_{ср} = 8,7$; $S = 1,5$; $Mo = 10$; $Me = 9,5$). При этом сравнительная характеристика двух групп так же показывает, что данная карьерная ориентация важна как для I группы (свыше 30 лет стажа) ($X_{ср} = 8,68$; $S = 1,6$), так и для II группы (до 30 лет стажа) ($X_{ср} = 8,6$; $S = 1,3$). Это свидетельствует о том, что в коллективе доминирует стремление приносить пользу людям, обществу, для педагогов очень важно видеть конкретные плоды своей деятельности – творческие результаты, материальное вознаграждение не является для них определяющим фактором в работе. Для них важно максимально эффективно использовать свои таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

При анализе значимости мотивов профессиональной деятельности очень высокий уровень выявлен только по шкале безопасность, что составляет 5,8% от всего коллектива. Высокий уровень: «безопасность» (SS) – 26,9%, «востребованность» (SB) – 5,8%, «признание» (SE) – 17,3%, «самореализация» (SA) – 1,9%. Средний уровень характеризуется наибольшими процентными показателями (SS – 42,3%, SB – 59,6%, SE – 44,2%, SA – 38,5%). Низкому и очень низкому уровням в совокупности соответствуют следующие показатели: SS – 25%, SB – 34,6%, SE – 38,4%, SA – 59,6%. Данные показатели свидетельствуют о наибольшей значимости параметра безопасности и надежности для большей части коллектива ($X_{ср} = 18,3$). Для педагогов важна социальная стабильность. Большинство из них не склонны к смене профессиональной деятельности, об этом свидетельствует и большой стаж работы на одном месте, стабильность жизни для них сопряжена со стабильностью работы, именно это и придает им уверенности в завтрашнем дне и позволяет оптимистично смотреть в будущее.

Параметр SA – самореализация характеризуется в среднем достаточно низкими показателями ($X_{ср} = 16,5$; $S = 3,8$; $Mo = 15$; $Me = 17$). Причем, несмотря на то, что в выборке обозначен и высокий уровень SA ($X_{max} = 23$) при отсутствии очень высокого уровня, все же большая часть коллектива (59,6%) имеет по этому параметру низкие и очень низкие показатели (28,8%; 30,8% соответственно).

Параметр самореализации важен для 2% коллектива и средне-значим для 38,5%. Это говорит о том, что в среднем для членов коллектива этот мотив не является ведущим.

Для проверки статистической гипотезы о том, что группа педагогов со стажем менее 35 лет значительно превосходит по показателю «самореализация» группу педагогов со стажем более 35 лет, был использован U - критерий Манна-Уитни, так как статистические данные выборки не соответствуют нормальному распределению. Эмпирическая величина сравнивалась с табличными значениями критической величины ($U_{эмп} = 140,5 < U_{кр} = 206$, на уровне

значимости $p=0,01$). Таким образом, гипотеза подтвердилась, следовательно, различия между выборками можно считать значимыми. Можно утверждать, что параметр «самореализация» зависит от стажа - SA педагогов с меньшим стажем < SA группы педагогов со стажем выше 35 лет.

Для решения задач корреляционного анализа использовалась программа статистической обработки SPSS. Так как распределение не соответствует нормальному, для обработки данных применялась ранговая корреляция Спирмена. Учитывались следующие показатели степени связи: $r > 0,7$ – высокая связь; $r > 0,4$ – умеренная связь; $r < 0,3$ – очень слабая связь.

Была установлена умеренная значимая положительная связь (на уровне значимости 0,01) между двумя различными методиками, между параметрами «безопасность» и «стабильность места работы» (0,514). Следовательно, чем выше стабильность, связанная с местом работы, тем выше ощущение уверенности в настоящем и будущем.

На основе полученных данных были сделаны следующие выводы – обобщения о ведущих мотивах педагогов дополнительного образования:

1. Доминирует представление о «служении» не ради обогащения. Значимость профессиональной компетенции, свидетельствует о наличии способностей и талантов педагогов в своей профессиональной области.

2. Педагоги отождествляют стабильность своей работы, получение социальных гарантий и защит со своей безопасностью, надежностью и уверенностью в завтрашнем дне.

3. Гипотеза о высокой самореализации в профессии не нашла своего подтверждения, этот мотив не является значимым в структуре профессиональной мотивации педагогов дополнительного образования.

4. Наивысшая активность в трудовой деятельности, потребность в саморазвитии, личностном и профессиональном росте приходится на средний возраст, а так же средний стаж от 10 до 30 лет – возраст активного профессионального роста, что по А.К. Марковой

соответствует уровню «профессионализма» и «суперпрофессионализма». Вместе с тем педагоги пожилого возраста с большим стажем работы уже не испытывают существенной потребности в саморазвитии, так как, возможно, считают, что достигли вершины профессионального мастерства.

А.В. Кобякова
РГППУ, г. Екатеринбург

Исследование взаимосвязи личностной и ситуативной тревожности с мотивацией учения, эмоционального отношения у учащихся 10-х классов

В настоящее время в современной школе достаточно остро стоит задача повышения эффективности обучения. Это связано в первую очередь с ростом объема информации, которую ученики должны освоить за короткие сроки. Отсюда следует, что проблема заключается в поиске таких средств и способов, которые бы способствовали прочному, осмысленному усвоению знаний учащимися. В качестве одного от таких средств, следует рассматривать формирование у учеников уже с первых дней обучения в школе адекватной учебной мотивации.

Формирование адекватной учебной мотивации связано, прежде всего, с тревожностью, так как ученики часто проявляют беспокойства при ответе у доски выполнении контрольных работ, сдаче экзаменов. Тревога мешает им показать себя в истинном свете, одни, например, забывают известные факты, проявляют косноязычие, другие же – школьники не могут точно сформулировать и выразить свою мысль. Таким образом, тревожность в свою очередь может стать причиной низкой успеваемости ученика.

Знание причин возникновения, форм проявления и способов профилактики школьной тревожности необходимо каждому педагогу для осуществления индивидуального подхода к учащимся, снижения эмоциональной на-