

4. Фаза обучения. Упражнение "Поводырь". Цель: развитие чувства доверия по отношению к своему напарнику.

Упражнение "Енотов круг". Цель: развитие чувства доверия по отношению ко всей группе.

5. Заключительная фаза. Упражнение "Воротничок". Цель: указать значимость доверия друг другу, отсутствия преград.

В ходе проведения данного социально-психологического тренинга были достигнуты поставленные цели психолого-педагогической эффективности. Об этом свидетельствовали высказывания участников тренинга, их отношение к нему в целом. Учащиеся проявили активность, интерес, были включены в работу, поддерживали друг друга и следовали инструкциям. Также высокую оценку проведенное занятие получило со стороны руководителя практики от СВУ.

Быстрова С.В., Шахматова О.Н.

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Мотивация профессиональной деятельности педагога

Как ведущий фактор регуляции активности личности, ее поведения и деятельности мотивация представляет исключительный интерес для психологов.

С одной стороны, это обусловлено необходимостью внедрения в практику психологических исследований, выходом на реальное поведение личности и его регуляции. Сегодня, как никогда, востребовано познание психологических закономерностей поведения, особенно в отношении побуждений и их реализации, то есть мотивации. С другой стороны, назрела теоретическая необходимость раскрытия системы взаимосвязей внутренних мотивационных тенденций в трудовой, учебной и других сферах деятельности личности.

Мотивации посвящены монографии как отечественных (В.Г. Асеев, В.К. Вилюнас, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубин-

штейн, А.К. Маркова, Я.Л. Коломинский и др.), так и зарубежных ученых (Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, К. Левин, Х. Хекхаузен, У. МакДугалл, Ж. Ньюттен, Д.К. МакКлеланд, А. Мехрабиан и др.). Каждый из авторов старался привнести в теорию мотивации свою точку зрения на данную тему, что привело к обилию литературы и взглядов по данной теме.

В целом понятие мотивации употребляется в двух смыслах:

1) мотивация – это система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека. Сюда включаются такие образования, как: потребности, мотивы, намерения, цели, интересы, стремления;

2) мотивация – это характеристика процесса, обеспечивающего поведенческую активность на определенном уровне. Другими словами – мотивирование.

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации и соответствующих им двух типов поведения: 1) *внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного поведения* и 2) *внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения*.

Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности или вне поведения. Достаточно инициирующему и регулирующему факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают *изнутри* личностного Я и полностью находятся *внутри* самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения какой-либо другой цели.

Одним из важнейших моментов педагогической деятельности является ее мотивация. Большинство исследователей под понятием «мотивация» понимают: совокупность стойких мотивов, побуждений, определяю-

щих содержание, направленность и характер деятельности личности и ее поведения.

Существует иной подход, с точки зрения которого мотивация рассматривается как процесс действия мотивов; совокупность стойких мотивов при наличии доминирующего, выражающая направленность личности, ценностные ориентации и определяющая ее деятельность.

Мотивационными ориентирами здесь могут быть внешние мотивы (например, мотив достижения) и внутренние мотивы (например, ориентация на процесс и результат своей деятельности).

В данном исследовании был использован опросник «Словарь» [1]. В опроснике рассмотрены 6 мотивов, характер мотивации в разных мотивах будет иметь разное содержание, но каждый мотив при этом имеет две смысловые ориентации: процессуальную и результирующую.

Процессуальная ориентация (ПО) означает, что активность человека ограничена заданными рамками деятельности. Процессуальная ориентация особенно ярко проявляется в репродуктивной деятельности, где происходит своего рода редукция активности целей, результатов деятельности на саму деятельность.

Результирующая ориентация (РО) обозначает более высокий уровень активности. Именно ориентация на результат чаще всего заставляет человека выходить за предписанные ему рамки деятельности, получение этих результатов открывает человеку существование таких целей, которые на деле создают не только предмет, но всегда и нечто дальнейшее, непредвиденное, и, как правило, более значительное. На основе классификации мотивов и выделение в каждом типе результирующей и процессуальной ориентации можно дать следующую содержательную характеристику каждому мотиву и каждой ориентации в нем:

Преобразовательный мотив. Стремление к решению интересных задач, ориентация на получение результата ради самого результата (РО), либо стремление достичь мастерства в работе, любить работу самому по себе (ПО).

Коммуникативный мотив. Стремление к установлению контакта с другими людьми, помощи другому, решению проблем этого другого чело-

века (РО); либо стремление сохранить и упрочить достигнутые с другими позитивные межличностные отношения (ПО).

Утилитарно-прогматический мотив. Стремление делать только то, что приносит очевидную пользу для субъекта, позволяет удовлетворить другие потребности и интересы, с трудом не связанные (РО); либо стремление в работе сохранить себя, свое здоровье, не тратить лишнюю энергию (ПО).

Кооперативный мотив. Стремление рассматривать свою работу с точки зрения ее необходимости для других людей, для общества в целом (РО); либо стремление рассматривать свой труд с точки зрения его необходимости для близких и родных (ПО).

Конкурентный мотив. Стремление быть первым среди лучших, иметь высокий авторитет, успех в глазах окружающих (РО), либо стремление быть не хуже других, получить от других одобрение, позитивную оценку (ПО).

Мотив достижения. Стремление к преодолению трудностей в решении поставленной цели, стремление к успеху в решении самой задачи (РО); либо стремление к самосовершенствованию, ориентация на себя как на объект преобразования (ПО).

В данном исследовании принимало участие 26 педагогов. Задачей исследования являлась оценка и описание мотивации педагогов.

По результатам исследования можно сделать вывод, что из шести предложенных мотивов (в опроснике) наибольшую выраженность получили только два: мотив конкуренции и мотив коммуникации. Явно заниженными оказались мотивы кооперации, достижения, утилитарно-прогматический.

Заниженный мотив кооперации (в процессуальной составляющей) говорит о том, что труд не рассматривается с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей и общества в целом. Снижение смысла кооперации идет за счет увеличения конкуренции.

Стремление иметь высокий авторитет, престиж, быть первым среди лучших, иметь успех в глазах окружающих также подтверждается высокой ориентацией на конкуренцию.

Заниженный утилитарно-прогматический мотив говорит об ориентации на использование своего труда для удовлетворения потребностей, не связанных с трудом и, в какой-то мере, рассмотрение своего труда как траты энергии и сил.

Нужно также заметить, что снижение ориентации на достижение способствует снижению инновационного потенциала, так как ориентация на преодоление преград в решении поставленной цели отсутствует, нет стремления ставить перед собой сверхзадачи и добиваться их решения; также слабо развита ориентация на самосовершенствование и развитие своих способностей.

К позитивным характеристикам данного коллектива следует отнести достаточную выраженность коммуникативной мотивации (в процессуальной составляющей), которая отражает установку на общение, на сохранение достигнутых с другими позитивных взаимоотношений, но при этом недостаточно развита ориентация на установление контакта с другими, помощи другому, на активное взаимодействие с другими членами коллектива.

Наше исследование мотивации педагогов не завершено. Результаты данной методики будут сравниваться с результатами других методик (направленных на изучение мотивации), для более полного и точного представления о мотивации педагогов.

Литература:

1. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации: Учеб.-метод пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. М., 1990. 56 с.

Глущенко Е.А., Кружкова О.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Манипулирование и его взаимосвязь с некоторыми характеристиками личности педагога

Проблема манипулирования личностью, человеком, его сознанием и поведением неоднократно ставилась в XX веке отечественными и зарубежными исследователями. Она рассматривалась в рамках работ, посвя-