



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция мотивации достижения успеха у
участников конкурса профессионального мастерства**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психологическое консультирование»
Форма обучения очная**

Проверка на объем заимствований:

64,22 % авторского текста

Работа *Мухоморова* к защите
рекомендована/не рекомендована

«*8*» *06* 20*23* г.

зав. кафедрой Теоретической и
прикладной психологии *ОМ*

Кондратьева Ольга Александровна

Выполнила:

Студентка группы ОФ-410/227-4-1

Абдрахманова Регина Ахмадеевна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук,

доцент кафедры ТиПП

Нуртдинова Анна Алексеевна *АН*

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА.....	7
1.1 Понятие мотивации достижения успеха в психолого-педагогической литературе	7
1.2 Особенности мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.....	14
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства	20
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА.....	28
2.1 Этапы, методы и методики исследования	28
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	34
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА.....	43
3.1. Программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства	43
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	50

3.3 Рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Содержание психодиагностического инструментария.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.....	118

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире общество предъявляет высокие требования к выпускникам профессиональных учебных заведений. Для успешной реализации в профессиональной деятельности, выпускникам профессиональных учебных заведений необходимо демонстрировать высокий уровень результатов трудовой деятельности, развивать способность успешно решать задачи разной степени сложности, а также проявлять настойчивость в достижении результата. Высокая конкуренция на рынке труда требует от молодых специалистов не только получения профессиональных компетенций, но и развития личностных характеристик, одной из которых является мотивация достижения успеха.

В отечественной психологии проблематика мотивации достижения рассматривается в работах психологов А.Г. Асмолова, Б.Д. Богоявленской, В.К. Гербачевского, А.Н. Леонтьева, М.Ш. Магомед-Эминова, Ю.М. Орлова, В.А. Петровского, А.А. Реана, С.Л. Рубинштейна.

Проблема мотивации достижения успеха является значимой в психологии и педагогике, так как высокий уровень мотивации достижения успеха способствует благополучному освоению знаний, а, следовательно, и развитию профессиональных компетенций будущих специалистов.

Одним из способов повышения мотивации и профессиональных компетенций студентов являются конкурсы профессионального мастерства. Отметим, что при всем многообразии работ посвященных изучению мотивации достижения успеха, мало внимания уделяется конкретному исследованию мотивации достижения успеха участников профессиональных конкурсов.

Актуальность нашего исследования обуславливается тем, что в системе современного образования практикуется системно-деятельностный подход. Данный подход рассматривает обучающегося как субъекта образовательной деятельности, который должен самостоятельно

получать и добывать знания. У участника конкурса профессионального мастерства должна формироваться устойчивая жизненная позиция и мотивация к достижению успеха. Данная мотивация будет действовать на формирование личности и будет способствовать достижению успешного результата в профессиональной деятельности.

В современных условиях психолого-педагогическая коррекция мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства является актуальной, прежде всего, для участников конкурса, как для будущих специалистов, так как высокий уровень мотивации достижения успеха определяет степень конкурентоспособности на рынке труда.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Объект: мотивация достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства.

Предмет: психолого-педагогическая коррекция мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Гипотеза: уровень мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства повысится при реализации разработанной нами программы.

Цель, объект, предмет и гипотеза исследования определили постановку следующих задач:

1. Изучить понятие мотивации достижения успеха в психолого-педагогической литературе.
2. Изучить особенности мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

4. Определить этапы, методы, методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Составить рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические методы: анализ, синтез и обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: формирующий эксперимент, констатирующий эксперимент, тестирование по психодиагностическим методикам:

– методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;

– методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;

– модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

3. Математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет г. Челябинска» участники конкурса «Педагогический дебют» 2023 года в количестве 20 человек.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

1.1 Понятие мотивации достижения успеха в психолого-педагогической литературе

Проблема мотивации достижения успеха довольно сложна и неоднозначна, поскольку деятельность личности практически всегда полимотивирована. Особое социальное значение имеет процесс социализации, укрепление позитивного социального статуса [9; 20; 70; 40]. Современная социальная ситуация требует разработанного методологического аппарата для формирования данного аспекта в структуре личности.

Предваряя исследование мотивации достижения успеха, необходимо конкретизировать основные понятия: мотив и мотивация.

В наиболее общем виде, мотив – это то, что побуждает человека к определенным действиям, к постановке и достижению определенных целей и задач [37; 39]. В роли мотива могут выступать потребности и интересы, влечения и эмоции, установки и идеалы [34, с. 334].

Традиционно в теориях мотивации в основе мотива лежит потребность. До настоящего времени нет одной всеми принятой классификации определенных потребностей [5, с.54].

А. Маслоу выделял три типа потребностей, имеющих деятельностную природу. Такими потребностями являются: потребность в уважении другими людьми (заключается в желании высокой оценки достоинств и признании заслуг) [49], потребность в самоуважении (заключается в ощущении своей компетентности, уверенности в своих достижениях, независимости и свободе в принятии решений) [49],

потребность в самоактуализации (заключается в стремлении реализовать потенциал личности, развиваться и «стать всем тем, что возможно») [50].

Потребность лежит в основе мотива. Мотивы же, в свою очередь формируют более сложное понятие мотивация. Существует множество определений мотивации, что подчёркивает неоднозначность этого понятия.

В широком смысле термин «мотивация» используется для обозначения побуждений, вызывающих активность человека и определяющих ее направленность [47]. Мотивацией объясняется то, почему люди осознанно отдают предпочтение тому или иному образу действий и следуют ему, несмотря на все трудности и проблемы [2, с. 28].

Мотивация достижения успеха занимает важное место в мотивационной структуре личности [68].

В отечественной психологии проблематика мотивации достижения рассматривается в работах психологов А.Г. Асмолова, Б.Д. Богоявленской, В.К. Гербачевского, А.Н. Леонтьева, М.Ш. Магомед-Эминова, Ю.М. Орлова, В.А. Петровского, А.А. Реана, С.Л. Рубинштейна. Часть авторов затрагивают феномен мотивации достижения, не используя при этом сам термин [17].

Так, А.Н. Леонтьев в своей теории деятельности, основными понятиями которой являются понятия деятельность, сознание, личность, через понятие действия вводит принцип активности. Активность с точки зрения теории деятельности характеризует человека, при этом источник активности находится в субъекте в форме цели, на достижение которой направлено действие. Противопоставлением принципу активности является принцип реактивности, подразумевающий ответное действие или реакцию на воздействие какого-либо стимула [41].

В.А. Петровский рассматривал в качестве главной задачи личности задачу самоутверждения. Ученый рассматривал мотивацию достижения, как сущностную характеристику скрытой потребности индивида в самоутверждении себя в качестве личности [58, с. 327].

Одна из первых экспериментальных работ, посвященных изучению мотивации достижения успеха с привлечением проективной диагностики и опросников принадлежит российскому психоаналитику и психологу М.Ш. Магомед-Эминову. Им разработана системно-динамическая модель мотивации. В своей модели автор предлагает рассматривать мотивационные переменные как в плане структурного анализа деятельности, так и осуществляя функциональный анализ процессов мотивации в каждой конкретной ситуации. Динамический анализ деятельности при этом необходимо рассматривать соотносительно мотивации детерминирующей и регулирующей деятельность [45].

Рассмотрим подходы к пониманию определения мотивация достижения успеха в зарубежных исследованиях. Так в рамках психоаналитического подхода австрийский психолог А. Адлер описывал центральное стремление человеческого существования как стремление к превосходству. По мнению ученого борьба за превосходство и агрессивные тенденции человека являются важным фактом в борьбе за выживание. Стремление к превосходству в конструктивном варианте может проявляться в социально-полезной деятельности, где человек стремится максимально приблизиться к совершенству. В деструктивном варианте стремление к превосходству будет проявляться в попытках самоутверждения за счет других людей [Цит. по: 22, с. 206].

Представитель гуманистического подхода, австрийский психиатр и создатель логотерапии В. Франкл описывал феномен самотрансценденции, как устремленность личности в мир, к поиску и осуществлению смысла, выход за границы своего «Я». В. Франкл разработал концепцию мотивации, положения которой исходят из того, что изначальный поиск и стремления человека обусловлены “волей к смыслу”, которая глубоко заложена в человеке [64].

Немецкий психолог Ф. Хоппе, представитель когнитивного подхода, при экспериментальном изучении мотивации достижения отводит

большую роль таким феноменам как целевая установка и уровень притязаний. Под целевой установкой понимается готовность субъекта совершить прежде всего то, что сообразно стоящей перед ним цели. Целевая установка вызвана предвосхищаемым образом результата действия, также отмечено, что в случае наличия препятствий будет сохраняться тенденция к направленности действия [Цит. по: 22, с. 118].

Г. Мюррей, Г. Олпорт, Х. Шулер и другие ученые в рамках персонологического подхода исследовали мотивацию достижения как устойчивую диспозицию [Цит. по: 22, с 203].

Так Х. Шулер является автором «луковичной» модели мотивации достижения. В этой модели выделено семнадцать черт мотивации достижения, взаимосвязанных между собой и имеющих разное влияние на успешность деятельности. Черты мотивации достижения входят в интегративную модель, состоящую из четырех слоев [69]:

1. Центральный слой (Core Facets). Первый основной слой модели. Это слой характеризуется целеустремленностью, настойчивостью, верой в успех.

2. Переходящий слой (Peripheral Facets). Второй основной слой модели. Этот слой характеризуется ориентацией на статус и самостоятельность.

3. Слой психологических характеристик (Theoretical Compounds). Вспомогательный слой модели. Характеризуются способностью развития мотивации, самооценкой и уверенностью в себе.

4. Слой базовых черт (Background Variables). Вспомогательный слой модели. Характеризуется базовыми чертами личности, такими как добросовестность, экстраверсия [69].

Существует множество мотиваций деятельности человека. Большинство из них затрагивает два полярных мотивационных аспекта: стремление достичь чего либо, добиться каких-то материальных или нематериальных благ, и желание избежать неудачи

(наказания, неприятностей и пр.). И тот, и другой мотивы представлены в теориях мотивации А. Маслоу (дефицитарные мотивы и мотивы роста) [49], И. В. Григоричева (гигиенические факторы, позволяющие обеспечить минимальные потребности деятельностью и мотивирующие факторы, направленные именно на достижение успеха, развитие) [24], В.И. Герчикова (выдвижение социальных, качественных, инструментальных мотивов, направленных на достижение и люмпенизированного мотива, основное содержание которого – избегание трудностей, неприятностей) [19].

Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудачи направлены на получение результата, однако способ, характер поведения, эмоций и состояний абсолютно разные) [1; 12].

Л. Маллинз отмечает, что у человека с выраженной мотивационной установкой на успех (мотивация достижения) чаще отмечается оптимистический настрой, любые задачи, в том числе и проблемные, такая личность рассматривает как средство развития. Как правило, такие люди опираются на свои способности, прилагают максимум усилий для достижения цели; они считают, что их успех во многом зависит только от их действий [48, с. 127]. Иными словами, помимо целеустремленности, энергичности, оптимистичности у таких людей отмечается внутренний локус контроля, что позволяет им ориентироваться на себя, свои силы, оценивать и переосмысливать свои действия [56].

Мотивация достижения является движущей силой поведения и деятельности человека. Мотивация достижения рассматривается как разновидность мотивации деятельности, и представляет собой стремление, повышающее интенсивность и активность действий индивидуума, позволяющее достигать высоких результатов в деятельности [3].

Несправедливым было бы заявление о том, что мотивация достижения является более предпочтительной и более продуктивной в деятельности. Мотивация достижения успеха и мотивация избегания

неудач являются по существу разными стратегиями деятельности. В первом случае человек прикладывает усилия для того, чтобы его деятельность была наиболее качественна, эффективна, привела бы к достижению оптимального результата. Во втором случае, человек изначально предполагая возможные риски и осложнения, строит деятельность таким образом, чтобы минимизировать нежелательные аспекты (трудности, неудачи), при этом эффективность самой деятельности не является первостепенной [62, с. 205].

Мотивация достижения успеха в разные возрастные периоды несколько отличается. Причины роста мотивации достижения успеха А. П. Проклов видит в следующем [57, с. 93]:

1. Смена социального статуса на более привлекательный, стремление реализоваться в новом статусе.

2. Социализация. В коллективе достижение успеха является значимым фактором. При этом успех может быть не обязательно в учебе или работе, но и в тех или иных ролях нового социального статуса.

При этом классически у лиц женского пола отмечается более выраженный подъем мотивации достижения успеха и в структуре мотивов мотив оценки, одобрение занимают более значимое место, чем у лиц мужского пола. По данным Р. А. Нурмаммедова, В. Э. Сизаевой, у юношей чаще, чем у девушек ведущим мотивом является мотив избегания наказания, порицания [53, с. 308].

Исследователи практически единодушны во мнении, что сформированная мотивация к достижению успеха благотворно сказывается на личностном развитии. Люди, более склонные к мотивам избегания неудач, напротив, слабо верят в себя, свои возможности, склонны отступать от задуманного, не имеют четкой цели. Они не получают удовольствия от работы, учебы, тяготятся своей деятельностью, ждут ее прекращения [42; 43].

Я. С. Хаммер полагает, что достижение успеха характерно для человека с развитой внутренней мотивацией. Здесь уже сам человек ставит перед собой цель и сам отслеживает ее достижение. Что касается внешней мотивации, то она будет исходить извне, ее будут осуществлять учителя, родители, педагоги, начальники и так далее. Успех может быть в качестве объективной категории, отражающейся в положительной оценке в окружающем социуме. Но успех может быть и в качестве субъективной категории, тогда он будет внутренним качеством личности. То есть, субъективный успех будет важен лично для человека, а объективный успех может быть важен и для человека, и для окружающего социума. Из вышесказанного получается, что достигая кого-то успеха, человек может хотеть не самого результата, а того социального одобрения, которое он за этот результат получит [6, с. 90]. Разделение мотивации на внутреннюю категорию и внешнюю категорию, которую мы рассматривали ранее, также подтверждает и Р. Г. Зверева [35, с. 47].

Важной характеристикой мотивации достижения по мнению немецкого психолога Х. Хекхаузена является возвращение к прерванному достижению цели [65, с. 93]. Именно эта характеристика мотивации достижения объясняет способность людей сохранять направленность на достижение цели в том случае, если процесс достижения сильно растянут по времени и занимает месяцы и даже годы. При этом, люди с высокой мотивацией достижения успеха способны сохранять последовательность действий на достижение цели в течение продолжительного срока времени, сохраняя при этом настойчивость в достижении цели [23].

Из всего вышеизложенного следует, что существует несколько пониманий сущности понятия мотивации достижения, однако исследователи практически единодушны во мнении, что сформированная мотивация к достижению успеха благотворно сказывается на личностном развитии. их осознанности, места в структуре личности. В следующем

параграфе мы рассмотрим, каковы особенности мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

1.2 Особенности мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

Участие в конкурсе профессионального мастерства – сложный и продолжительный по времени мотивационный процесс, включение в который требует от участников мобилизацию всех ресурсов для достижения успешных результатов [30, с. 75].

В первом параграфе нами было изучено понятие мотивации достижения успеха в психолого-педагогической литературе. Для решения задач исследования остановимся на особенностях мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства

Профессиональные конкурсы направлены на выявление и изучение новых направлений теории и практики управления в области образования, поддержку инновационных разработок и технологий, способствующих развитию системы образования и оказывающих эффективное влияние на процесс обучения и воспитания [59; 25].

Участие в профессиональных конкурсах способствуют росту профессионализма и продвижению по карьерной лестнице. Конкурсы профессионального мастерства проводятся как среди практикующих педагогов, так и среди студентов выпускных курсов бакалавриата и магистратуры.

Участие в подобного рода мероприятиях особенно важно для молодого педагога в начальный период его становления как профессионала прежде всего с позиции развития его активности, мотивационно-ценностной составляющей деятельности, стремления к творческому воплощению и инновациям [63].

Университетский конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» ежегодно организуется ректоратом и

Департаментом развития образовательных программ ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ЮУрГГПУ) с 2007 г. С 2016 г. этот конкурс является моделью профессионального экзамена обучающихся ЮУрГГПУ и проходит в два тура [30, с. 75].

В соответствии с положением об университетском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» участие в конкурсе принимают обучающиеся по представлению деканата. Как правило участниками университетского конкурса становятся победители факультетского (предварительный отбор) [30; 55].

Профессиональные конкурсы дают импульс как для профессионального роста, так и личностного развития молодых педагогов, совершенствуют необходимые для этого компетенции [31; 63]. Организация конкурсного движения в этом смысле призвана актуализировать их акмеологическую позицию, способствовать творческой самореализации и презентации себя и своего собственного опыта широкому педагогическому сообществу. Важно, что участие в конкурсах не только создает условия для так называемой пробы пера, но и способствует переживанию ситуации успеха [44; 66]. Инициатива, открытость новому опыту, активность, смелость и даже дерзость, проявленные на конкурсе и закрепленные позитивными эмоциями в случае победы, становятся важным условием профессиональных достижений в будущем.

В рамках участия в конкурсах профессионального мастерства участники получают информацию, которую они в обычных условиях усваивают за недели и даже месяцы, а в некоторых случаях и вовсе не могут её получить в традиционной образовательной системе. Другой феномен, связанный с первым – это обучение и обмен неформализованными, неявными знаниями [66].

Приняв решение участвовать в профессиональном конкурсе, педагог должен проделать колоссальную работу: установить контакт с наставником, куратором конкурса; ознакомиться с документами конкурса; изучить опыт участия в конкурсе победителей и лауреатов прошлых лет; взвешенно оценить собственные возможности участия: не преувеличивать их, но и не умалять; выбрать номинацию, оценить необходимость повышения педагогического мастерства по выбранной теме номинации; продумать оптимальное распределение времени и сил в процессе конкурса; систематизировать свои методические материалы, необходимые для участия, выделив из них авторские и творческие находки; попытаться привлечь коллег к знакомству со своим педагогическим опытом: их мнения и суждения (особенно критические) помогут посмотреть на себя со стороны; не пренебрегать возможностями методической и психологической поддержки; продумать состав команды поддержки, найти тех, кто оказал бы помощь в оформлении методических и других материалов [30; 31; 66].

Высокая мотивация достижения участников конкурса профессионального мастерства характеризует творческое, инициативное отношение к делу, в значительной степени определяет эффективность и продуктивность деятельности, способствует достижению успеха в профессиональной деятельности, и как следствие достижению высокого социального статуса, побуждает к реализации творческого потенциала и профессионального самосовершенствования [26; 27].

Такие исследователи, как М. И. Магура, М. Б. Курбатова, рассматривают мотивацию достижения успеха с точки зрения формирования мотивационных процессов [46, с. 180].

Формирование положительного или отрицательного опыта достижения у участников конкурса профессионального мастерства может сказаться на формировании личности и достижениях в течение всей последующей жизни [7]. Участники, которые замотивированы на успех,

ставят перед собой достижимые задачи и понимают, какие ресурсы у них есть, сколько у них сил, что они точно должны осилить. Участники конкурса профессионального мастерства, которые ориентированы на неудачу, ставят перед собой завышенные цели, не рассчитывают ресурсы и не понимают, каких они успехов могут достигнуть [60; 61]. В соответствии с этим задачи так и не достигаются, и участник конкурса профессионального мастерства подтверждает свою негативную точку зрения, что он действительно не может этого добиться. Хотя если бы задача была поставлена достижимая, то он вполне смог с ней справиться [13].

Деятельность достижения участника конкурса профессионального мастерства представляет собой форму активного целенаправленного поведения, и имеет особенности: направленность на достигаемый результат (т.е. выполнение деятельности по собственному желанию, или без собственного желания), необходимость приложения собственных усилий, эмоциональная включенность в процесс деятельности. Человек, стремящийся достичь высоких результатов в деятельности, обладает сильной мотивацией достижения. Важно отметить, что индивид будет стараться достичь максимально высоких результатов в той деятельности, которая является для него наиболее важной и входит в круг его ценностей [10].

Можно выделить следующие факторы, определяющие наличие сильной мотивации достижения: стремление достигать высоких результатов в деятельности и совершенствовать свое мастерство; стремление делать все как можно лучше; выбор сложных, но посильных заданий и желание их выполнить [38].

При формировании и развитии мотивации учения и достижения важная роль отводится преподавателю, наставнику [54, с. 222].

Конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» содержит такие конкурсные испытания как: проведение открытого урока,

психологический анализ педагогической ситуации, портфолио, презентация авторского продукта «Лучший электронный образовательный ресурс», а также публичное выступление «Моя образовательная траектория». Разнообразные задания конкурса дают мощный стимул в саморазвитии и самообразовании [30]. Главным внутренним мотивом во время прохождения конкурса становится мотив достижения успеха. Все этапы конкурса, как правило, усложняются дополнительными элементами, предъявляющие требования к уровню владения современными информационно-коммуникационными технологиями. Важнейшим условием развития мотивации для достижения успеха в такой кропотливой и сложной работе, по моему мнению, является создание благоприятного микроклимата вокруг своего социума

Одним из основных этапов конкурса является демонстрация своей профессиональной компетенции, способность проявить себя на открытом уроке. И соответственно именно на этих этапах педагоги проявляют все свои таланты, весь свой опыт, компетенции, личностные и профессиональные качества, все свои многогранные знания и умения, актерское и ораторское мастерство, умение достигать результата в любой ситуации. В условиях конкурса участникам приходится задействовать все творческие резервы личности, а иногда и раскрываться с самого начала [30; 31].

В процессе прохождения конкурса педагог всегда испытывает как удовлетворение, так и неудовлетворение от своих результатов одновременно [63]. Но не смотря на эту двойственность, то и другое мотивирует педагога и приводит к переоценке собственного опыта. При этом после подведения итогов наступает долгожданное чувство облегчения. Мозговой штурм, который длился в течении нескольких месяцев, закончен. Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и понимание того, что накоплен и

систематизирован педагогический опыт, намечены пути для дальнейшего роста и осознание собственных результатов.

Участие педагога в профессиональных конкурсах является мощной мотивацией к профессиональному и личностному развитию педагога и соответствию новым высоким требованиям, предъявляемым государством к современному учителю.

Мотивы достижения, которые способствуют включению внутренних сил для благоприятной работы, не только обеспечивают активное включение в активный процесс, но и преобразовываются в устойчивое свойство личности [34]. Развитие стремления улучшать достигнутые результаты, повышать их уровень является одним из наиболее эффективных приемов формирования мотивации достижения. При высоком уровне мотивации достижений участники стремятся к преодолению новых трудностей, улучшению ранее полученных результатов [35].

Уровень мотивации достижения относится также к степени трудности той задачи, которую готов взять на себя человек [35; 18]. Участники конкурса профессионального мастерства часто заявляют о готовности решать очень сложные задачи. При этом «завышение цели» у явно неспособных к ее достижению человека может базироваться на основе убеждения, что их оценят не по реальным результатам, а по заявленным амбициям [21].

Таким образом, участие в конкурсах профессионального мастерства особенно важно для молодого педагога в начальный период его становления как профессионала прежде всего с позиции развития его активности, мотивационно-ценностной составляющей деятельности, стремления к творческому воплощению и инновациям. Деятельность достижения участника конкурса профессионального мастерства имеет ряд особенностей: направленность на достигаемый результат (т.е. выполнение деятельности по собственному желанию, или без собственного желания),

необходимость приложения собственных усилий, эмоциональная включенность в процесс деятельности. Участие в конкурсе профессионального мастерства является сложным мотивационным процессом, продолжительным по времени. Включение в этот процесс требует от участников мобилизации всех ресурсов для достижения успешных результатов.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

В предыдущем параграфе нами были выявлены особенности мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства в соответствии с возрастной периодизацией. В этом параграфе мы теоретически обоснуем модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства.

Модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, математических формул, физической конструкции, наборов данных и алгоритмов их обработки и т.п. [32].

Моделирование является одной из ведущих составных частей системы проектирования. Проектирование, в свою очередь, рассматривается как компонент прикладного исследования, необходимый для создания и включения в работу образа будущего результата, базируясь при этом на концептуальном анализе ситуаций. Тенденции развития, являющиеся полезными, превращаются в практические возможности развития [4].

Под моделированием мы понимаем исследование объектов познания (оригинала) на их моделях. Модели при этом являются отражением ведущих характеристик преобразуемой системы, являясь упрощенной

версией. В силу своей простоты, модель позволяет выявить то, что в оригинале скрыто в силу его сложности и многообразия [4, с. 408].

Таким образом, модель отражает в схематичной форме явления действительности, или сам объект.

Рассмотрим основные характеристики модели.

С точки зрения социального философа В.Г. Афанасьева основными характеристиками модели являются: сходство с системой-оригинала, сочетание ее параметров с предполагаемым итогом, независимое отношение к субъективным оценкам и мнениям участников моделирования [4, с. 408].

Организация психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства начинается с построения модели предстоящей деятельности.

Л. И. Дранишникова предлагает в процессе моделирования исходить из свойств системности исследуемого явления. Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы [33, с. 29].

В настоящее время современные исследования в области психологии не могут обойтись без использования метода «дерево целей», который дает возможность проводить более информативное и структурированное изучение проблемы. Профессор В.И. Долгова пишет, что в основе «дерева целей», как метода планирования, лежит непосредственно теория графов [29].

Дерево целей – это структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня.

Наверху находится генеральная цель. Поскольку достижение генеральной цели является достаточно сложной задачей, то производят

декомпозицию цели - разложение цели на несколько более мелких целей, совокупное достижение которых приводит к достижению основной цели.

Далее процесс повторяют для каждой более мелкой цели нижнего уровня до тех пор, пока в результате декомпозиции цель не станет достаточно простой, достижимой, реалистичной, возможной для исполнения в соответствии с содержанием и в запланированное время [29, с. 228].

При построении «Дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения главной цели.

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Представим «дерево целей» психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства на рисунке 1.

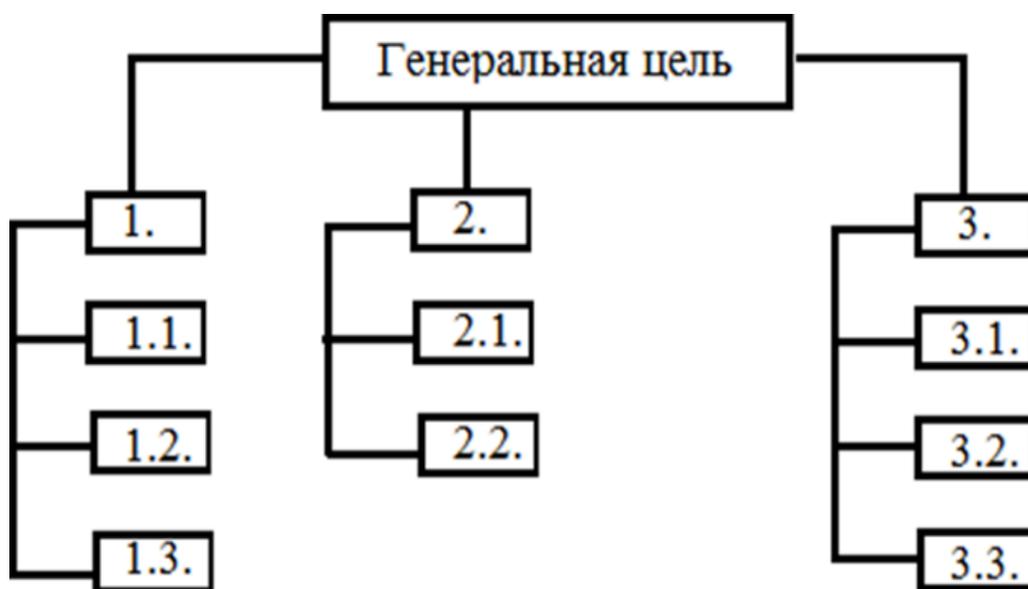


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

1. Теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

1.1. Изучить понятия мотивации достижения успеха в психолого-педагогической литературе.

1.2. Выявить особенности проявления мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

1.3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования

3.3. Составить рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.

На основе дерева целей составлена модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Модель исследования представлена на рисунке 2.

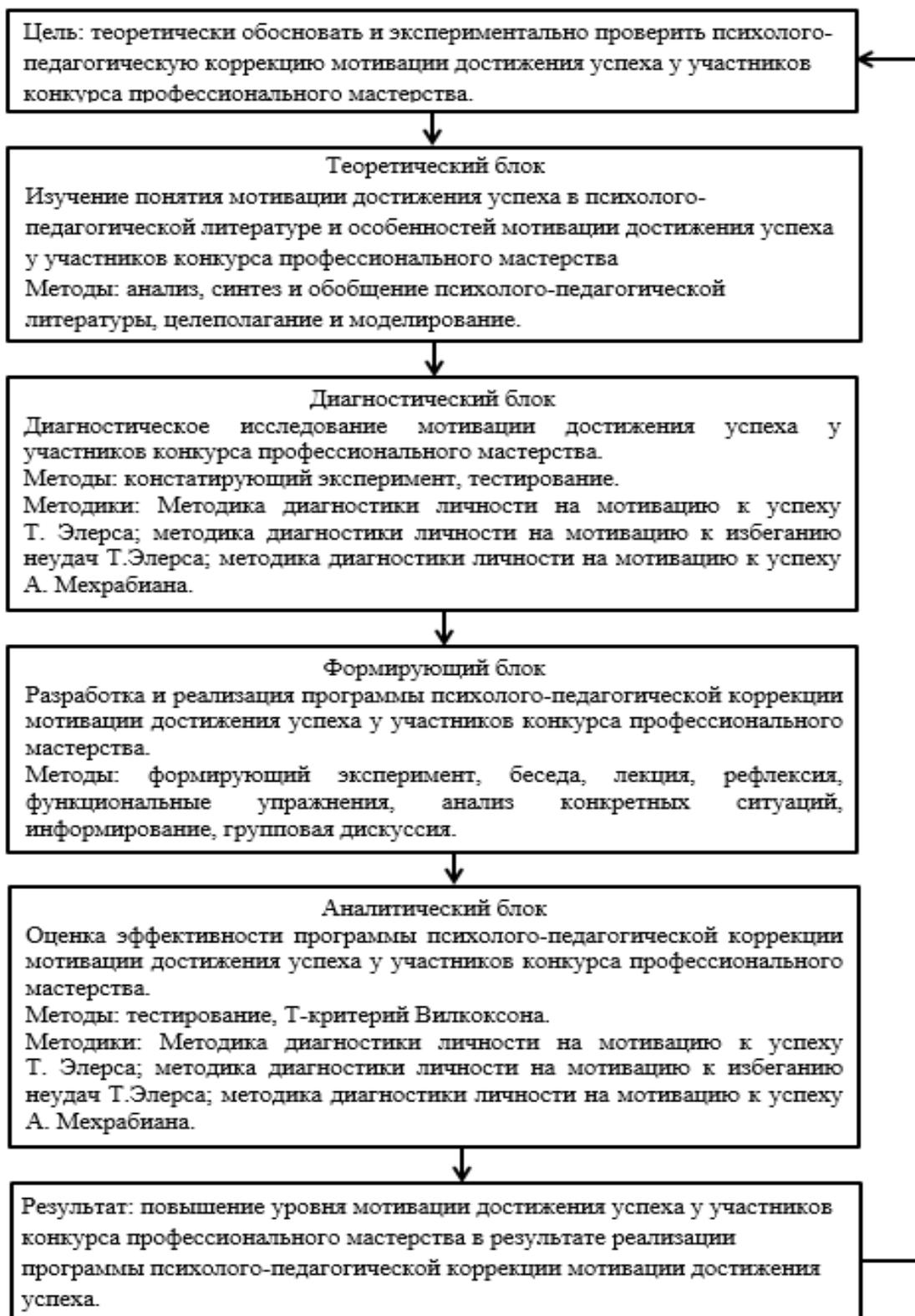


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

1. Теоретический блок. Цель: изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме мотивации достижения успеха (подробнее на рисунке 2). Для достижения поставленной цели были использованы такие методы как анализ, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Диагностический блок. Цель: определить актуальный уровень мотивации. Для достижения цели мы использовали следующие методики:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач

Т. Элерса.

– модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

3. Формирующий блок. Цель: психолого-педагогическая коррекция мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Формирующий блок содержит в себе проведение программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

4. Аналитический блок. Предполагает повторное использование диагностических приемов и методов:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач

Т. Элерса.

– модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

Также был использован метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Результатом программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства является повышение уровня мотивации достижения успеха.

Из всего вышеперечисленного следует, что моделирование – это элемент системы проектирования, необходимый для представления

данных некоторого объекта на ином объекте, сделанном специально для исследования. Для постановки цели был использован метод планирования «дерево целей». Была поставлена генеральная цель исследования, и обозначены цели первого и второго порядка. Была теоретически обоснована и представлена модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Выводы по первой главе

В ходе анализа психолого-педагогической литературы было выявлено, что существует несколько пониманий сущности мотивации достижения, однако исследователи практически единодушны во мнении, что сформированная мотивация к достижению успеха благотворно сказывается на личностном развитии. их осознанности, места в структуре личности. Мотивация достижения успеха рассматривается как движущая сила развития личности, влияющая на ее поведение, действия.

Участие в конкурсе профессионального мастерства – сложный и продолжительный по времени мотивационный процесс, включение в который требует от участников мобилизацию всех ресурсов для достижения успешных результатов. Главным внутренним мотивом во время прохождения конкурса становится мотив достижения успеха.

Деятельность достижения у участников конкурса профессионального мастерства имеет ряд особенностей: направленность на достигаемый результат (т.е. выполнение деятельности по собственному желанию, или без собственного желания), необходимость приложения собственных усилий, эмоциональная включенность в процесс деятельности.

Для достижения целей исследования нами была теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения

успеха участников конкурса профессионального мастерства состоит из следующих блоков:

1. Теоретический блок. Цель: изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме мотивации достижения успеха. Для достижения поставленной цели были использованы такие методы как анализ, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Диагностический блок. Цель: определить актуальный уровень уровня мотивации. Для достижения цели мы использовали следующие методики:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

3. Формирующий блок. Формирующий блок содержит в себе проведение программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

4. Аналитический блок. Предполагает повторное использование диагностических приемов и методов:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

Также был использован метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Результатом программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства является изменение уровня сформированности мотивации достижения успеха.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

2.1 Этапы, методы и методики исследования

В первой главе были рассмотрены теоретические основы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Во второй главе мы будем говорить об организации опытно–экспериментального исследовании, которое проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по проблеме мотивации достижения успеха, особенностей мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства, теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: на этом этапе нами были определены методы и методики исследования, охарактеризована выборка и проведен констатирующий эксперимент, обработаны результаты, была разработана и реализована программа формирующего эксперимента.

3. Контрольно–обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы, составление рекомендаций для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.

Для достижения цели работы и проверки гипотезы были сформулированы задачи, определены методы исследования и подобраны методики для проведения констатирующего эксперимента.

Методы исследования:

1. Теоретические методы – анализ, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические – эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам:

– методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;

– методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;

– модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

3. Математико-статистический – Т-критерий Вилкоксона.

Дадим характеристику методов и методик, которые были применены в организации опытно-экспериментального исследования.

Анализ – рассмотрение, изучение чего-либо, основанное на мысленном, а также часто и реальном расчленении предмета, явления на составные части, определении входящих в целое элементов, разборе свойств какого-либо предмета или явления. Характерной особенностью психологического анализа является то, что объектом его изучения является психическая реальность, психические процессы, состояния, свойства человека. А также различные социально-психологические явления, возникающие в группах, коллективах: мнения, общение, взаимоотношения, конфликты, лидерство и др. Методологической основой психологического анализа могут выступать философские системы, общенаучные принципы познания, а также общепсихологические положения о субъекте, связи внутреннего и внешнего, специфичности психологических закономерностей, которым подчинен тот или иной вид деятельности [61, с. 36].

Синтез – это не произвольное, эклектическое соединение "выдернутых" частей, "кусочков" целого, а диалектическое целое с выделением сущности. Для современной науки характерен не только внутри, но и междисциплинарный синтез, а также синтез науки и других форм общественного сознания. Результатом синтеза является совершенно новое образование, свойства которого есть не только внешнее соединение свойств компонентов, но также и результат их внутренней взаимосвязи и взаимозависимости [14, с. 19].

Обобщение – логическая мыслительная операция, заключающаяся в приращении знания путем перехода от частного к общему [61, с. 128].

Целеполагание – это постановка цели и ее достижение. Достижение цели – трудновыполнимое занятие, и это объясняет, почему так много людей живет без четкой цели. Однако поставленная цель в жизни человека наполняет ее большой осознанностью и смыслом [14, с. 19].

Моделирование – это деятельность по построению и изучению моделей для указанных целей. Моделирование является одним из способов научного познания и теоретическим методом исследования процессов и состояний при помощи реальных или идеальных, прежде всего математических, моделей [52, с.54].

Эксперимент – активное и целенаправленное вмешательство в протекание изучаемого процесса, соответствующее изменение объекта или его воспроизведен изучаемый объект изолируется от влияния побочных обстоятельств и представляется в чистом виде. Таким образом, в эксперименте объект воспроизводится искусственно или попадет в определенные условия, заданные целью исследования. При этом конкретные условия эксперимента задаются, контролируются и при необходимости многократно воспроизводятся [66, с. 69].

Констатирующий эксперимент устанавливает наличие какого-либо бесспорного явления, факта или закономерности. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу определить

актуальный уровень развития и сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра испытуемого или группы испытуемых [28, с. 156].

Формирующий эксперимент – метод прослеживания изменений психики в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого [4, с. 408].

Тестирование – относится к методам диагностики, для которых, в отличие от других методик исследования, характерен акцент на измерение (т.е. численное представление) некоторой психологической переменной. Процедура тестирования может проводиться в различных формах. Тестами в психологии называют стандартизированные методики психодиагностики, позволяющие получать сопоставимые количественные и качественные показатели степени развитости изучаемых свойств [36, с. 240].

Процесс тестирования можно разделить на три этапа:

- 1) выбор теста (определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста);
- 2) его проведение (определяется инструкцией к тесту);
- 3) интерпретация результатов (определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования).

Тесты – это специализированные методы психологического диагностического исследования, с помощью которых можно получить точную количественную или качественную характеристику исследуемого явления [36, с. 240].

Тесты отличаются от других методов исследования тем, что:

- 1) предполагают стандартизованную, проверенную процедуру сбора и обработки данных, а также их интерпретации;
- 2) с помощью тестов можно изучать и сравнивать между собой людей, оценивать их психологию и поведение.

1. Тест-опросник основан на системе заранее отобранных и проверенных с точки зрения валидности и надежности вопросов, в

соответствии с ответами испытуемых, которые определенно могут быть использованы для оценки их психологических качеств [67, с. 31].

2. Тест-задание предполагает оценку психологии и поведения человека не на основе того, что он говорит, а на основе того, что он делает. В тестах такого типа человеку дается ряд специальных заданий, по результатам выполнения которых судят об изучаемом качестве [67, с. 32].

Т-критерий Вилкоксона – (используются названия Т-критерий Уилкоксона, критерий Вилкоксона, критерий знаковых рангов Уилкоксона, критерий суммы рангов Уилкоксона) – непараметрический статистический критерий, используемый для проверки различий между двумя выборками парных или независимых измерений по уровню какого-либо количественного признака, измеренного в непрерывной или в порядковой шкале [51].

Назначение Т-критерия Вилкоксона: Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [51, с. 40].

Для проведения констатирующего и формирующего эксперимента использовались следующие методики:

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса (ПРИЛОЖЕНИЕ 1) представляет собой личностный опросник из 41 утверждения, с ответами «да» и «нет». Методика направлена на диагностику мотивационной направленности личности на достижение успеха. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах, после чего оценивается уровень сформированности мотивации достижения успеха.

Установлены четыре шкалы степени выраженности мотивации к успеху:

- от 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;
- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;
- свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса (ПРИЛОЖЕНИЕ 1) представляет собой личностный опросник со стимульным материалом из тридцати строк по три слова в каждой строке. Испытуемому предлагается выбрать одно слово, которое лучше всего его характеризует. Методика направлена на диагностику мотивационной направленности личности на избегание неудачи. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах, после чего оценивается уровень сформированности мотивации избегания неудачи. Максимальная сумма баллов свидетельствует о высоком уровне мотивации к избеганию.

Установлены четыре шкалы степени выраженности мотивации к избеганию:

- от 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;
- от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;
- от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации;
- свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым (ПРИЛОЖЕНИЕ 1) предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у

испытуемого доминирует. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы: мужскую (форма А) и женскую (форма Б).

Таким образом, в этом параграфе были освещены этапы, методы и методики организации опытно-экспериментального исследования. Исследование было организовано в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап и контрольно-обобщающий этап. В процессе исследования были использованы методы: теоретические – анализ, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование, эмпирические – констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам (модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса), и математико-статистический – Т-критерий Вилкоксона).

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

В исследовании приняли участие 20 студентов «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета г. Челябинска», которые являются участниками конкурса «Педагогический дебют – 2023». Участники являются студентами очной формы обучения преимущественно выпускного курса (из них 8 чел. 5 курса, 8 чел. 4 курса) и четыре магистранта 1 и 2 года обучения. По гендерному признаку – 19 девушек и 1 юноша. По возрастному критерию выборка представлена обучающимися от 21 до 27 года. В группе бакалавров: 21 год – 20% (6 человек), 22 года – 40% (8 человек), 23 года – 10% (2 человека), в группе магистрантов 24 года 15% (3 человека), 27 лет – 5% (1 человек).

В соответствии с положением об университетском конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» участие принимали обучающиеся по представлению деканата. Как правило участниками факультетского конкурса становятся победители факультетского (предварительный отбор). Таким образом, участники университетского этапа – это наиболее успешные студенты.

В начале нашего исследования нами была выдвинута гипотеза о том, что мотивация достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства изменится после реализации программы.

На поисково–подготовительном этапе нами были определены следующие методики для проведения исследования:

- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед–Эминовым;
- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Представим результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента.

Результаты прохождения методики диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.



Рисунок 3 – Результаты исследования уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса

Средний уровень мотивации достижения успеха характерен для 60% участников (12 человек). У таких участников выражена потребность в активизации себя, так как средний уровень мотивации достижения говорит нам об отсутствии преимущественной ориентации на успех, или же на неудачу. Данной категории испытуемых необходима как помощь специалистов-психологов, так и определенная работа над собой по выработке в себе целеустремленности и уверенности.

В ходе исследования так же выявлено 25 % испытуемых (5 человек) с низкой мотивацией к успеху. Для людей с низкой мотивацией к успеху характерно недовольство выполняемой работой, неуверенность, дискомфорт при выполнении заданий с повышенной трудностью. Эти участники могут быть склонны прекращать деятельность в случае выполнения заданий повышенной сложности.

У 10 % участников конкурса профессионального мастерства (2 человек) диагностирован умеренно высокий уровень мотивации к успеху. Люди с умеренно высоким уровнем мотивации достижения успеха активны в работе и проявляют настойчивость в достижении результата. Участники конкурса профессионального мастерства ориентированные на

успех много работают на достижение результата, у них постоянно растет стремление совершенствовать свое мастерство. Для таких людей характерно стремление выполнять работу как можно лучше, это касается в том числе и желания выполнять сложные задачи.

Слишком высокий уровень мотивации достижения выявлен у 5 % (1 человек). Это свидетельствует о том, что мотивация достижения успеха сильно выражена. Люди с таким уровнем мотивации достижения полностью сосредотачиваются на реализации поставленных задач, при этом проявляя инициативу. При этом они склонны постоянно совершенствовать качество выполняемой работы. После получения хорошего результата у таких людей возникает желание выполнить работу еще лучше.

Таким образом, среди исследуемых наиболее характерен средний уровень мотивации достижения успеха. Меньшее количество тех, у кого наблюдается умеренно высокий и слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Результаты прохождения методики диагностики личности на мотивацию избегания неудач Т. Элерса представлены на рисунке 4 и в таблице 2.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.



Рисунок 4 – Результаты исследования уровня мотивации избегания неудач у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса

По результатам методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач, можно судить о том, что только у 15 % (3 человека) диагностирована низкая мотивация к избеганию неудач, защите.

У 55 % опрошенных (11 человек) выявлен средний уровень мотивации к избеганию неудач. Вероятнее всего это связано с тем, что средний уровень мотивации к избеганию неудач оптимально позволяет учитывать участникам конкурса профессионального мастерства возможные риски при принятии решения в ходе выполнения конкурсных задач.

Умеренно высокий уровень мотивации избегания неудачи выявлен у 20% испытуемых (4 человек), и слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач (защите) выявлен у 10 испытуемых (2 человека). В качестве главных стимулов для этих субъектов проявляется боязнь несчастного случая, наказания, неодобрение. Эта категория исследуемых имеет более высокий риск попадания в неприятные ситуации, чаще информацию о возможности неудачи при достижении результата.

Таким образом, на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у 6 человек (30 %) присутствует высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих участников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Результаты прохождения методики диагностики личности на детерминирующую тенденцию мотивации по тест-опроснику А. Мехрабиана представлены на рисунке 5 и в таблице 2.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

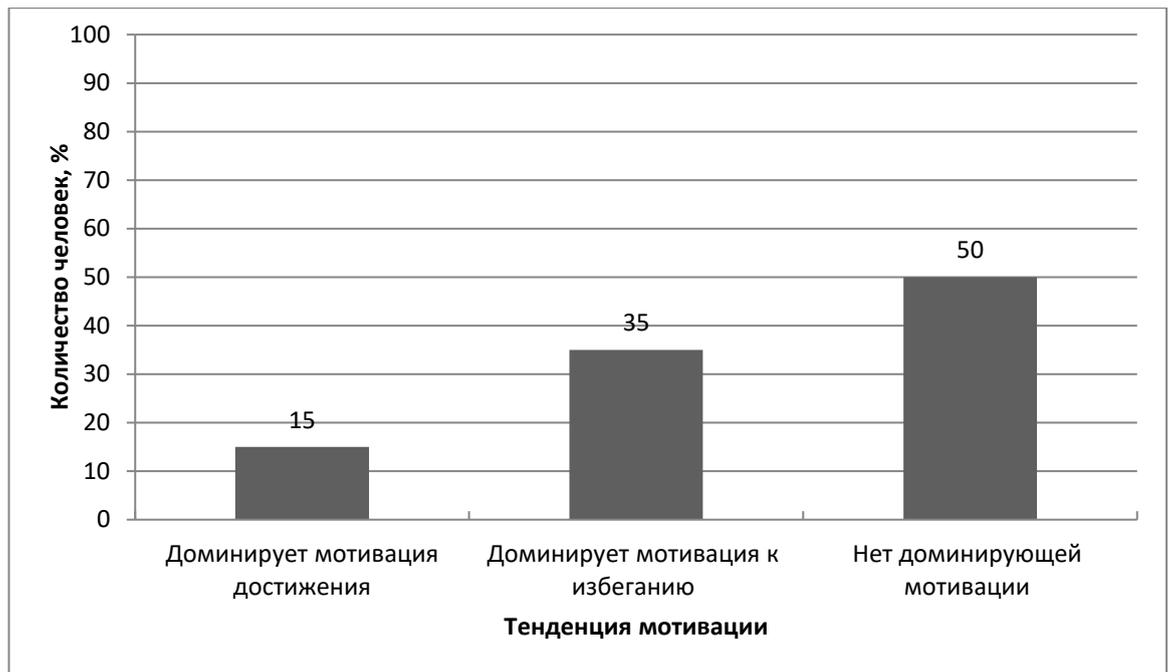


Рисунок 5 – Результаты исследования детерминирующей тенденции мотивации у участников конкурса профессионального мастерства по тест-опроснику А. Мехрабиана

В ходе диагностики выявлено, что 50% испытуемых (10 человек) не имеет доминирующей мотивации.

Мотивация к достижению успеха доминирует только у 15% испытуемых (3 человека). Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть равнозначно расценено как успех.

Мотивация избегания неудачи доминирует у 35% исследуемых (7 человек). Такие люди выбирают задачи, наиболее легкие и наиболее трудные. Для людей, ориентированных на неудачу, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее решении падает.

Это свидетельствует о том, что мотивация достижения успеха недостаточно сформирована.

Таким образом, результаты, полученные по результатам проведение диагностики по трем методикам (методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, методика диагностики личности

на мотивацию к успеху А. Мехрабиана), позволили определить актуальный уровень мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Среди испытуемых наблюдается средний и низкий уровень мотивации достижения. Меньше всего участников с умеренно высоким и очень высоким уровнем мотивации достижения успеха. Мотивация избегания неудачи у половины испытуемых находится на среднем уровне, также у части испытуемых наблюдается высокий и очень высокий уровень мотивации избегания неудачи. При этом, по результатам диагностики мы можем говорить о том, что у части испытуемых также доминирует мотивация избегания неудачи над мотивацией достижения успеха, а у половины испытуемых не выявлена доминирующая мотивация. Меньше всего участников с доминированием мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства со средним и низким уровнем мотивации к достижению успеха, с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач. Для участников с высоким уровнем мотивации достижения успеха и низким уровнем мотивации к избеганию неудачи программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха позволит осуществить профилактику снижения уровня мотивации и будет способствовать закреплению стратегий поведения направленных на достижение успеха.

Выводы по второй главе

Исследование было организовано в три этапа: поисково–подготовительный этап, опытно–экспериментальный этап и контрольно–обобщающий этап. В процессе исследования были использованы методы: теоретические – анализ, синтез, обобщение,

целеполагание, моделирование, эмпирические – констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам (модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса), и математико-статистический – Т-критерий Вилкоксона).

В ходе проведения тестирования по трем методикам было установлено:

– распределение уровней мотивации достижения успеха: слишком высокий уровень составляет 5% (1 человек), умеренно высокий уровень составляет 10% (2 человека), средний уровень составляет 60 % (12 человек), низкий уровень составляет 25% (5 человек).

– умеренно высоким уровнем мотивации избегания неудачи характеризуются 20% (4 человека), слишком высокий уровень характерен для 10% (2 человека), средний уровень 55% (11 человек), низкий уровень составляет 15% (3 человека);

– у большинства участников отмечено отсутствие доминирующего характера мотивационной деятельности – 50% (10 человек), при этом доминирование мотивационной деятельности, направленной на достижение успеха, отмечено у 15% (3 человека), преобладание мотивационной деятельности направленной на избежание неудачи отмечено у 35% (7 человек) участников конкурса профессионального мастерства.

Результаты, полученные по трем методикам позволили определить актуальный уровень мотивации достижения успеха, мотивации избегания неудачи и определить, доминирующую мотивацию у участников конкурса профессионального мастерства.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации

достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства с низким и средним уровнем мотивации к достижению успеха, с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач. Для участников с высоким уровнем мотивации достижения успеха и низким уровнем мотивации к избеганию неудачи программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха позволит осуществить профилактику снижения уровня мотивации и будет способствовать закреплению стратегий поведения направленных на достижение успеха.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА У УЧАСТНИКОВ КОНКУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

Психолого-педагогическая коррекция представляет собой воздействие психолога на характеристики внутреннего мира человека, когда психолог имеет дело с конкретными проявлениями желаний, переживаний, познавательных процессов и действий человека [44]

Мотивация достижения успеха проявляющаяся в стремлении достичь успеха в определенном виде деятельности, это не только мотивы достижения являющиеся стойкими атрибутами личности, но и ситуативные факторы, такие как ценность успешных результатов деятельности, вероятность достижения успеха, сложность задания и т.п.

Для психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства нами разработана программа.

Цель программы – создать условия для повышение уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Задачи программы:

1. Обучить способности ставить перед собой адекватные цели, навыкам целеполагания и овладению технологиями достижения цели.
2. Создать условия для получения позитивного опыта достижения.
3. Развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач.
4. Формировать навыки конструктивного выхода из ситуации неудачи.

Программа состоит из 15 занятий, каждое из которых длится 45 минут, за исключением первого и последнего, продолжительность которых составляет 60 минут. Занятия проводятся 1-2 раза в неделю.

Разработанная нами программа опирается на ряд принципов:

1. Принцип гуманистического, лично-ориентированного характера работы.
2. Принцип «Здесь и теперь».
3. Принцип персональной ответственности.
4. Принцип закрытости группы, т.е. не вынесения обсуждаемых вопросов за пределы группы.

Форма работы – групповая и индивидуальная.

Охарактеризуем методы, используемые в программе.

Беседа – метод организации коммуникативного взаимодействия, применяемый в коррекционной работе для отработки и развития коммуникативных умений участников [52, с. 54].

Лекция – является традиционной формой организации обучения и предполагает, что в течение сравнительно продолжительного времени участники получают учебный материал в устной форме. Лекционная подача материала обеспечивает законченность и целостность его восприятия [52, с.40].

Рефлексия – мыслительный процесс, направленный на самопознание, анализ своих эмоций и чувств, состояний, способностей, поведения [15, с. 340].

Упражнение – целенаправленно и планомерно организованное систематическое выполнение умственных или практических действий с целью овладения ими и повышения качества их выполнения. Проведение упражнений при коррекции мотивации достижения успеха предполагает активность индивида, направленную на условное моделирование некоей развернутой деятельности. Это форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта,

фиксированного в социально закрепленных способах осуществления действий предметных, в предметах науки и культуры [15, с. 340].

Анализ ситуаций – предполагает разбор конкретных ситуаций, моделирующих то, что происходит в жизни у участников конкурса профессионального мастерства. Этот метод позволяет им проанализировать свое поведение, исходя из ситуаций, мнений, поведения других участников [16, с. 117].

Информирование – предполагает беспристрастное преподнесение фактов, возможных последствий той или иной деятельности и способствует повышению осознанности участников, осознанию ответственности за собственные выборы и решения [59, с.76].

Групповая дискуссия – строится путем обсуждения участниками определенных тем или позиций, рассмотрение их с разных точек зрения. В. К. Вилюнас считает, что в результате групповой дискуссии первоначально разнородные и даже экстремальные позиции участников сглаживаются и приобретают характер единого, разделяемого мнения усредненного мнения – групповой нормализации [11, с. 213].

Принципы и методы это основа психолого-педагогической коррекции. По мнению А. А. Бодалева, важным представляются общие рекомендации, для ведущего психолого-педагогической коррекции: четко сформулировать цель и тему занятий; установить время дискуссии и процедуру обсуждения; добиваться однозначного понимания проблемы всеми участниками беседы или дискуссии; создать доброжелательную атмосферу в группе; создать условия, активизирующие всех участников дискуссии; держать группу в рамках поставленной проблемы; добиться лаконичности высказываний и ясности аргументаций; рассмотреть все аспекты проблемы – собрать все предложения; обобщить и сгруппировать все мнения – четко ясно подвести итоги; сопоставить итоги с целью, выяснить дополнительные предложения [8, с. 54].

Коррекционные занятия строятся по определенной структуре:

Начало занятия. Приветствие, выяснение общей атмосферы в группе, настрой группы на работу.

Основная часть. Настрой на упражнения и проведение упражнений. Обсуждение результатов. Рефлексия.

Подведение итогов занятия. Итоговое слово ведущего, окончания занятия.

Программа состоит из вводного блока занятий (первые 3 встречи), основного блока (10 встреч), и заключительного блока (2 встречи). Ниже приведем по одному занятию из каждого блока. Программа представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

Фрагмент программы:

Занятие №1: «Знакомство. Точка А. Мои ресурсы.».

Цель: знакомство, обозначение целей и задач встреч, диагностика ресурсов.

1) Упражнение «Почему сейчас?»

Цель: знакомство, диагностика мотивации к прохождению программы.

Для успешного достижения любой цели важно обозначить свою начальную точку, и наполнить смыслом собственное движение. Именно поэтому участникам в первом упражнении предлагается представиться и ответить на вопрос: «Почему сейчас?».

2) Мои ожидания от работы .

Цель: заключение контракта.

Участникам задаются вопросы: Что вы хотели бы получить от нашей совместной работы, чему научиться?; Что вы готовы вложить, чтобы получить желаемое? (это может быть время, собственная включенность в процесс, знания и пр.) Участники могут задавать вопросы.

3) Принятие правил.

Цель: психолог информирует участников о том, что для успешной совместной работы в группе необходимо принять правила группы.

4) Мои ресурсы.

Цель: диагностика актуального состояния, ресурсов участников.

Инструкция: Я хочу поговорить с вами о том, какое значение в достижении любой цели имеют ресурсы. Я призываю вас к бережному отношению к себе.

Сейчас, пожалуйста, представьте себя в виде мобильного телефона. Сколько процентов заряда показывал бы дисплей (если максимум - это 100%)? Что повлияло на снижение уровня заряда? Каким способом вы могли бы восполнить заряд?

5). Лекция «Биологические часы организма. Баланс труда и отдыха»

Цель: ознакомить участников с циркадными ритмами, правилами трудового распорядка для сохранения продуктивности.

Подведение итогов.

Основная часть программы.

Занятие № 12: «Модель достижения цели».

1) Упражнение «Моя истинная цель».

Цель: поставить цель, которая будет являться аутентичной для самого участника.

Мы с вами проделали большой путь, на котором анализировали собственные ресурсы, сильные и слабые стороны, стратегии жизни, негативные паттерны и препятствия, которые встают у нас на пути, или же которые мы сами себе выставляем. Все это было нацелено на больший контакт с собой, а значит и более точное определение своих истинных целей и желаний. Я попрошу вас взять список желаний из четвертого урока и переработать его. Вы можете менять формулировки, убирать или добавлять пункты. В работе опирайтесь на несколько критериев: моя цель конкретна, измерима, достижима, актуальна, ограничена во времени. Пусть у целей будут позитивные формулировки. Далее мы продолжим с вами работу над этим списком.

2) «Модель Grow»

Цель: довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

Я предлагаю вам разобрать каждую вашу цель по модели Grow, чтобы соединить желаемое с целевым компонентом. Сегодня возьмите цель, которая лежит в обозримом будущем. Продолжить эту работу для себя вы можете дома, по предложенной технологии.

Итак, модель Grow – это методика достижения целей. Впервые появилась в Великобритании в 1980 году. G – это первая буква слова goal (цель), R – реальность, O – options (опции, возможности, обстоятельства), W – will (воля). Каждая часть содержит ряд вопросов, на которые я попрошу вас ответить и записать ответ себе в тетрадь.

Занятие № 15: «Завершение. Подведение итогов.»

1). Упражнение «Анализ пройденного пути»

Цель: рефлексия и анализ своих достижений и ошибок.

Участникам задаются вопросы: Что вам было полезно, что вы приобрели в ходе нашей работы?; Что бы вы сделали по-другому в этом пути, чего вам не хватило?; Что вы хотите теперь? После ответа на эти вопросы сравните свои результаты и свои ожидания (которые мы озвучивали на первом занятии). Отличается ли этот список? Что важного произошло в этом процессе, чего вы не планировали и не ожидали в самом начале? Есть ли то, что не получилось? Как теперь вы будете пробовать получить желаемое, и будете ли?

2). Упражнение: «Письмо из будущего».

Цель: формирование образа желаемого будущего.

Представьте, что ваша цель уже осуществилась. Вы достигли всего, чего желали. Ощутите себя тем человеком из будущего, у которого получилось осуществить ваши мечты. Держа этот образ внутри, напишите письмо из будущего. Пусть это будет письмо от вас в будущем, себе в настоящем. Опишите в письме в деталях как вы живете, что вас окружает

(все до мелочей: ощущения, запахи, вкусы). Опишите, как вы справляетесь с трудностями, как устроен ваш день, что вы любите и какие расставляете приоритеты. Прислушайтесь к себе и напишите то, что вы хотели бы услышать сейчас от себя в будущем: слова поддержки, веры, или, может быть увлекательную историю из вашей жизни.

3). Упражнение «Здесь и сейчас».

Цель: практическое использование участниками знаний, полученных в ходе обучения.

Каждому участнику выделяется 10 минут; за это время он должен придумать себе какую-нибудь цель, которую можно достичь «здесь и сейчас», оглашает эту цель и пытается ее реализовать.

Затем происходит коллективный анализ того, что произошло по четырем категориям мотивации достижения: самостоятельная постановка цели, стремление достичь этой цели, отсутствие стремления понравиться и предпочтение средних по трудности задач.

Обратная связь: Легко ли было придумать цель? Подведение итогов.

Данная программа состоит из упражнений, основой для которых стали работы таких психологов, как С. Занюк, Б. Клегг, В.А. Климчук, Д.А. Леонтьев, Д. Льюис, А. Маслоу, Г. Павленко, Е.В. Сидоренко, С.А. Шапкин, К Фопель.

. Таким образом, реализация программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства позволит нам обучить участников конкурса способности ставить перед собой адекватные цели, навыкам целеполагания и овладению технологиями достижения цели, создать условия для получения позитивного опыта достижения, развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач, формировать навыки конструктивного выхода из ситуации неудачи.

В следующем параграфе представим результаты представленной выше программы.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

В программе психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства приняли участие 100% (20 человек). Это обусловлено тем, что при всех индивидуальных различиях, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач.

После реализации программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства (с целью проверки ее эффективности) нами было проведено повторное тестирование по методикам:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

Проведем сравнение результатов, полученных на констатирующем и формирующем этапах эксперимента.

На рисунке 6 и в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 представлены результаты проведения исследования мотивации достижения успеха по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса до и после реализации программы.

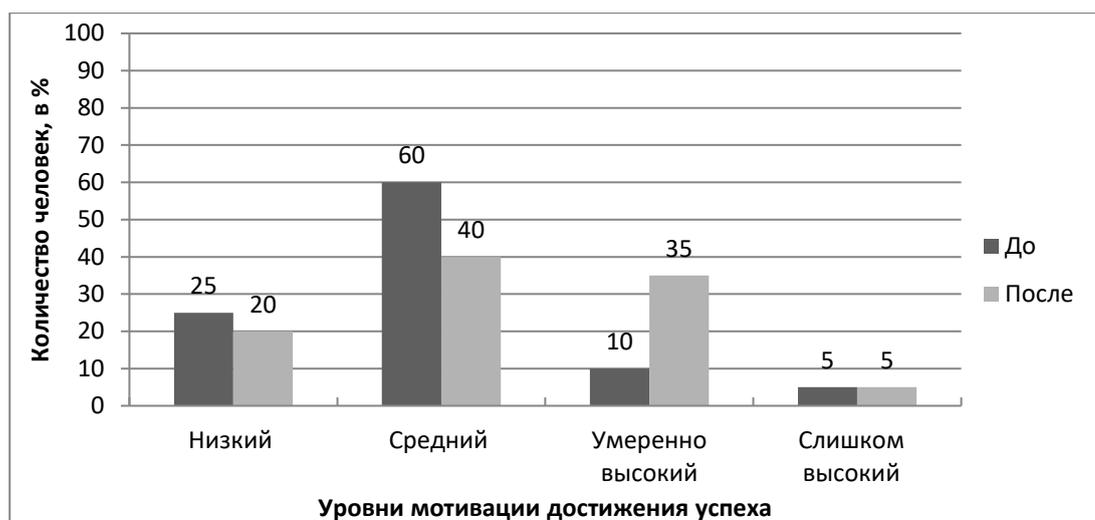


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса до и после реализации программы

Сравнение результатов, полученных до и после реализации программы, позволило выявить, что низкий уровень мотивации достижения успеха выявлен у 20% испытуемых (4 человека), следовательно, участников конкурса профессионального мастерства с низким уровнем развития мотивации к успеху стало меньше на 5%. Эти участники исследования заметно проявляют неуверенность в себе, не всегда довольны выполняемой работой. При выполнении заданий повышенной трудности испытывают дискомфорт, боятся неудач.

Тогда как количество участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации к достижению успеха увеличилось на 25%, что составило 35% от выборки (7 человек). У этих участников конкурса преобладает сильное стремление к успеху, в работе они достаточно активны, упорны и настойчивы. При такой мотивации эти испытуемые постоянно стремятся к успеху и много работают для его достижения.

Количество испытуемых со средним уровнем мотивации к достижению успеха понизилось на 20%, что составляет 40% от выборки (8 человек). У этих испытуемых чётко не выделяется преимущественная ориентация на успех или неудачу и, наоборот – у них

выражена потребность в активизации себя. И чтобы в дальнейшем стать преуспевающим, высококвалифицированным специалистом, данным участникам необходима как помощь специалистов-психологов, так и определенная работа над собой по выработке в себе целеустремленности и уверенности.

Количество участников с слишком высоким уровнем мотивации достижения не изменилось до и после реализации программы и составляет 5% (1 человек). Установлено, что данная категория людей добиваются в профессиональной деятельности и в жизни гораздо большего, чем те, у кого данная мотивация отсутствует. В своей деятельности люди, мотивированные на успех, проявляют инициативу и полностью сосредотачиваются на реализации поставленных задач. Выполняя задачи проблемного назначения и имея дефицит времени на их выполнение, улучшают результаты своей деятельности.

На рисунке 7 и в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 представлены результаты проведения исследования мотивации избегания неудач по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса до и после реализации программы.

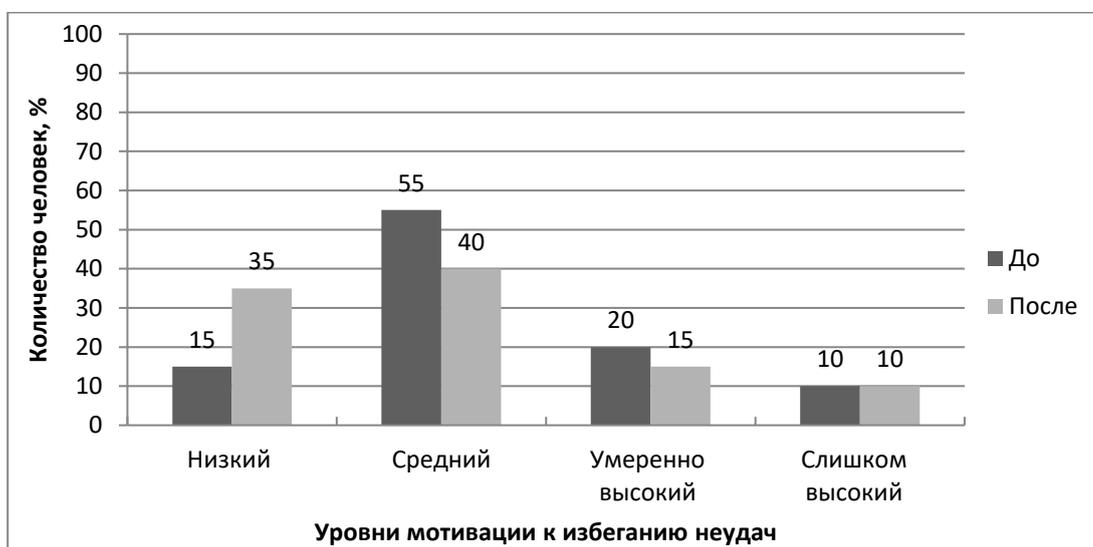


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня мотивации избегания неудач у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса до и после реализации программы

Сравнение результатов, полученных до и после реализации программы, позволило выявить, что участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации избегания неудачи стало меньше на 5%, что составило 15% от выборки (3 человека). В качестве главных стимулов для этих субъектов проявляется боязнь несчастного случая, наказания, неодобрение со стороны руководства предприятия в случае невыполнения поставленной задачи и тому подобное.

Тогда как количество участников конкурса профессионального мастерства с низким уровнем мотивации избегания неудачи повысилось на 20%, что составляет 35% от выборки (7 человек). Такие люди, как правило, готовы идти на риск для получения желаемого результата.

Количество испытуемых, у которых отмечается средний уровень мотивации избегания неудачи понизилось на 15%, что составляет 40% от выборки (8 человек). Средний уровень мотивации к избеганию неудач оптимально позволяет учитывать участникам конкурса профессионального мастерства возможные риски при принятии решения в ходе выполнения конкурсных задач.

Количество испытуемых, у которых отмечался слишком высокий уровень мотивации избегания неудачи не изменился и составляет 10% (2 человека).

На рисунке 8 и в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 представлены результаты проведения исследования детерминирующей тенденции мотивации по тест-опроснику А. Мехрабиана до и после реализации программы.

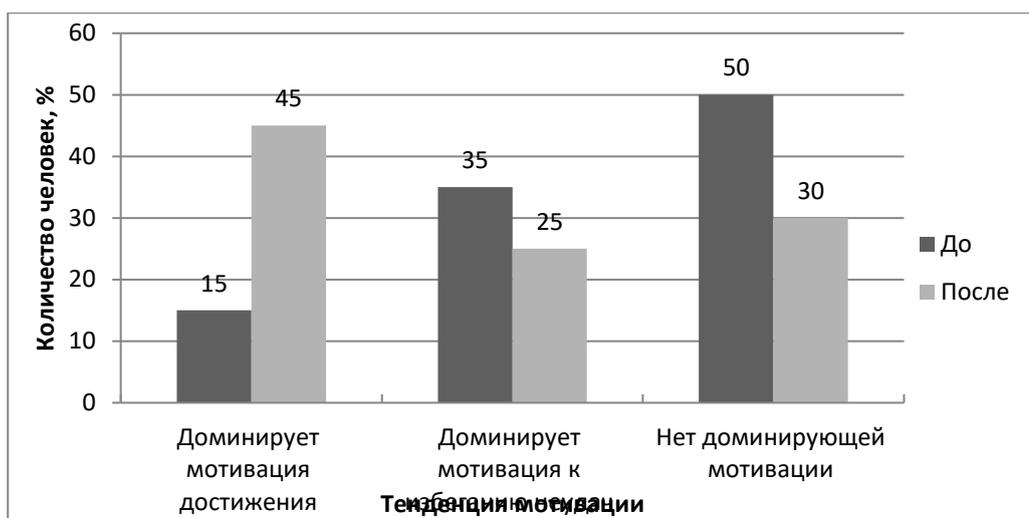


Рисунок 8 – Результаты исследования детерминирующей тенденции мотивации у участников конкурса профессионального мастерства по тест-опроснику А. Мехрабиана до и после реализации программы

Сравнение результатов, полученных до и после реализации программы, позволило выявить, что участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации избегания неудач стало меньше на 10%, что составило 25% от выборки (5 человек). Такие люди выбирают задачи, наиболее легкие и наиболее трудные. Для людей, ориентированных на неудачу, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее решении падает.

Тогда как количество участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации достижения успеха увеличилось на 30%, что составляет 45% от выборки (9 человек). Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть равнозначно расценено как успех.

При этом количество участников с отсутствием доминирующей мотивации сократилось на 20 %, что составило 30% от выборки (6 человек).

Таким образом, сравнение результатов, полученных на констатирующем и формирующем этапах эксперимента по трем методикам, показало, что показатели мотивации на достижение успеха

стали сформированы лучше, тогда как уменьшились показатели развития мотивации к избеганию неудач.

Для проверки эффективности программы, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона. Критерий Вилкоксона применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху до и после реализации программы будут иметь сдвиг в сторону увеличения, сформулируем гипотезы:

H0: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня мотивации к успеху не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

H1: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня мотивации к успеху превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

Результат: $T_{Эмп} = 28$

Ось значимости находится на рисунке 9, расчет Т-критерия Вилкоксона по методике диагностики личности на мотивацию достижения успеха по методике Т. Элерса представлен в таблице 4.4 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

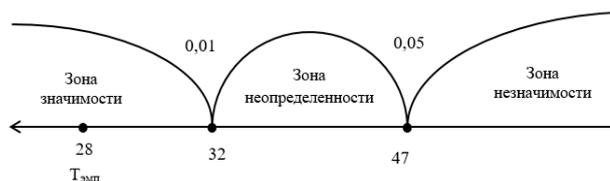


Рисунок 9 – Ось значимости

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости. Принимается гипотеза H1.

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса

на мотивацию к успеху до и после реализации программы изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач до и после реализации программы будут иметь сдвиг в сторону уменьшения, сформулируем гипотезы:

H0: Сдвиг в сторону уменьшения балла уровня мотивации к избеганию неудач не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

H1: Сдвиг в сторону уменьшения балла уровня мотивации к избеганию неудач превышает интенсивность сдвигов в сторону ее увеличения.

Результат: $T_{эмп} = 26$

Ось значимости находится на рисунке 10, расчет T-критерия Вилкоксона по методике диагностики личности на мотивацию избегания неудачи по методике Т. Элерса представлен в таблице 4.5 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.



Рисунок 10 – Ось значимости

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости. Принимается гипотеза H1.

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудачи до и после реализации программы изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики диагностики личности на детерминирующую

тенденцию мотивации по тест-опроснику А. Мехрабиана до и после реализации программы будут иметь сдвиг в сторону увеличения, сформулируем гипотезы:

H0: Интенсивность сдвигов в сторону повышения уровня мотивации достижения успеха не превосходит интенсивность сдвигов в сторону его уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов в сторону повышения уровня мотивации достижения успеха превышает интенсивность сдвигов в сторону его уменьшения.

Результат: $T_{Эмп} = 34$

Ось значимости находится на рисунке 11, расчет T-критерия Вилкоксона по методике диагностики личности на детерминирующую тенденцию мотивации по тест-опроснику А. Мехрабиана в таблице 4.6 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

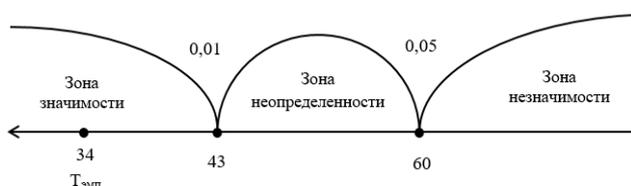


Рисунок 11 – Ось значимости

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости. Принимается гипотеза H1.

Значения, полученные в результате проведения методики диагностики личности на детерминирующую тенденцию мотивации по тест-опроснику А. Мехрабиана до и после реализации программы не изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Результаты, полученные в процессе опытно-экспериментальной работы, подтверждают гипотезу о том, что мотивация достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства повысится в

результате реализации программы. Таким образом, при сравнении результатов исследования показателей мотивации достижения успеха до и после реализации программы в экспериментальной группе отмечаются статистически достоверные отличия. На основе вышеизложенного, мы делаем вывод, разработанная программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства эффективна.

3.3 Рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха

Целенаправленное участие студентов в конкурсе профессионального мастерства способствует развитию мотивации достижения успеха.

Решая проблему психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства, актуальной становится проблема личностного (активного) участия самого обучающегося в процессе повышения уровня мотивации достижения.

Одним из путей решения этой проблемы является применение рекомендаций по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Важное значение имеет также эффективность применения рекомендаций. Для наибольшей эффективности рекомендации по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства могут применяться в двух направлениях:

- непосредственно во время прохождения участником конкурсных заданий;
- в свободное от прохождения конкурса время.

Применение рекомендаций как во время прохождения участником конкурсных испытаний, так и в свободное от прохождения конкурса время

позволит синхронизировать процесс участия в конкурсе и текущую жизнь студента. Актуализация стратегий поведения повышающих уровень мотивации достижения во время будничной жизни позволит участнику конкурса постепенно ввести новые стратегии в привычку, а регулярное продолжение выполнения рекомендаций после завершения участия в конкурсе может способствовать закреплению новой стратегии поведения.

Также, на эффективность применения рекомендаций влияет личная заинтересованность в получении результата, эмоциональная включенность в процесс, последовательность и регулярность выполнения и др.

Остановимся подробнее на рекомендациях по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства, которые могут быть применены как в рамках прохождения конкурса, так и в свободное от прохождения конкурса время.

Участие в конкурсе профессионального мастерства является в первую очередь совместной работой, объединяющей профессионалов всего факультета (института, высшей школы). Этот аспект важен, так как от того, насколько участник конкурса профессионального мастерства будет открыт для совместной работы, принятия идей и замечаний от наставника во время прохождения конкурса, во многом будет зависеть достижение успешных результатов. Также, важной является и собственная инициатива. В контексте будничной жизни, открытость человека к совместной работе, поддержке и помощи, а также инициатива и активность в совместной деятельности являются важными факторами в процессе повышения уровня мотивации достижения.

Важным является то, что только добровольное участие в деятельности и заинтересованность в получении высокого результата может способствовать повышению уровня мотивации успеха. Поэтому, участие в конкурсе профессионального мастерства должно быть добровольным.

Также, стоит помнить, что любой опыт – позитивный и негативный важен, и может послужить опорой в течение жизни. Возможность опираться, в том числе, на негативный опыт появляется в результате осмысления пройденного пути: побед и ошибок, препятствий, возможностей, собственных стратегий поведения, а также понимания значения пройденного пути для развития собственной личности. Приведем пример: участнику конкурса профессионального мастерства не удалось занять призовое место в конкурсе, прохождение конкурсных испытаний давалось ему с трудом. Но, в процессе прохождения конкурса участник посещал консультации, расширил круг профессиональных знакомств, получил опыт публичных выступлений и стал увереннее держаться на публике. Первая реакция после оглашения результатов, в этом случае, может отражать разочарование. Но, после осмысления становится очевидно то, что, не смотря на отсутствие призового места участником был приобретен ценный опыт и усовершенствованы профессиональные навыки. В таком случае, этот опыт может стать опорой для будущих свершений.

Как было отмечено в теоретической части настоящей работы, люди с высоким уровнем мотивации успеха не прекращают попытки достижения высокого результата после неудачи. Из этого следует рекомендация для повышения уровня мотивации достижения успеха которая звучит: «Нет = Next». Поясним значение данной рекомендации. Эта формулировка наиболее ярко отражает правило: получение отказа или переживание неудачи равно увеличению количества попыток. Таким образом, неудача не является поводом для прекращения попыток, а является основанием для продолжения движения в совокупности с внесением корректировок в стратегию достижения желаемого.

Для достижения успешных результатов в деятельности и повышения уровня мотивации достижения успеха важно анализировать собственные действия, осуществлять рефлекссию, и по мере необходимости менять свое

поведение. Повторение одних действий с желанием добиться иного результата безуспешно. При этом, возвращаясь к предыдущей рекомендации, напомним, что изменение стратегии о поведении может происходить столько раз, сколько необходимо для достижения результата. В этом случае важно учитывать аспект времени.

Помните, что процесс научения занимает определенное время. И это время может быть разным. Важно продолжать движение в нормально напряженном темпе, и при этом избегать попыток сильно ускорить процесс. В этом случае важным является доброжелательное и бережное отношение к себе, осознание и удовлетворение своих потребностей.

Для достижения успешных результатов в деятельности необходимо тренировать умение договариваться с собой, сохраняя при этом доброжелательность и бережность к самому себе. Это значит, что сталкиваясь с затруднениями в какой-либо деятельности следует избегать излишней самокритичности и самонападения, а напротив, попытаться понять причины собственных затруднений и решить их доступным способом.

У каждого человека есть определенные психофизиологические задатки. Это те качества, которые выражены у человека. В своей деятельности старайтесь опираться на собственные психофизиологические задатки, выбирая те сферы, где вы можете максимально реализовать свой потенциал.

Также, в повышении уровня мотивации достижения значимым является отслеживание динамики своей мотивации. Отмечайте уровень своей мотивации в течение дня. Отмечайте уровень мотивации на выполнение определенных действий. Старайтесь отметить, что влияет на повышение или понижение вашей мотивации: это могут быть события вашей жизни, уровень энергии и ресурсов, чувства и переживания. Измерение собственной мотивации поможет вам в конечном счете научиться управлять ею.

Развивайте навыки рефлексии. Задавайте себе вопросы: Что я делаю?; На сколько хорошо я это делаю?; Как я могу сделать лучше? Осознанность в действиях и поступках будет способствовать повышению уровня мотивации достижения успеха.

Подводите итоги проделанной работы. Это будет способствовать повышению уровня мотивации достижения успеха. Так как именно в после завершения деятельности высвобождается энергия для дальнейших действий.

Для того, чтобы поддерживать высокий уровень мотивации, необходимо уметь одобрять собственные действия и усилия, эмоционально подкреплять дальнейшие действия, выделить те стратегии, которые привели к достижению успешного результата. Вспомните событие из вашей жизни, в котором вы проявили упорство в достижении цели и у вас получилось. Это может быть в том числе незначительное на первый взгляд событие. Вспомните, что помогло вам в тот момент прийти к успеху? Постарайтесь соприкоснуться с тем чувством глубочайшего удовлетворения от проделанной работы. Похвалите себя за проделанную работу, отметьте свои сильные стороны, а также сложности, с которыми вам удалось столкнуться и успешно решить их. Старайтесь возвращаться к этому образу каждый раз, когда вам будет необходимо замотивировать себя на успешное решение жизненных задач.

Для того, чтобы преодолевать возникающие в деятельности трудности и мотивировать себя на достижение успеха необходимо поддерживать открытый диалог с самим собой. Давать место всем чувствам и переживаниям, волнениям, страхам. Принимать их как часть жизни и деятельности и несмотря на это продолжать движение вперед. Также важно уметь с собой договариваться. Обозначать правила и последовательность предстоящей работы, а также ее необходимость.

Возьмите себе за правило не отступать от трудностей на своем пути. Начните создавать себе такие условия, которые будут побуждать вас действовать.

Руководствуйтесь правилом «Шаг за шагом». В случае необходимости в выполнении большого объема работы разделите этот объем на составные части и регулярно выполняйте небольшую часть. Важно действовать регулярно, при планировании реально оценивайте свои возможности, а также равномерно планируйте нагрузку. Вы должны выполнить ровно столько, сколько запланировали, ни меньше, ни больше. Именно такое движение в долгосрочной перспективе приносит наилучшие результаты.

Отбросьте миф о суперсложности и трудновыполнимости той работы, которую вы выполняете. Представьте собственное удовлетворение от проделанной работы и то удовольствие, которое вы получите. Представьте, что вы приобретете, когда выполните работу. Желание получить результат и удовлетворение будут способствовать росту вашей мотивации.

Окружите себя единомышленниками и поддержкой. Окружение, которое стремится к развитию будет побуждать вас также стремиться к достижению высоких результатов деятельности.

Истории успеха других людей (биографии известных личностей, истории из жизни ваших друзей, родственников, знакомых и др.), книги и хорошая музыка помогают не терять мотивацию.

Замечайте хорошее. Это касается как повседневной жизни, так и собственных действий. Ставьте на первое место радость, оптимизм, деловой настрой. В случае неудачи не спешите себя ругать. Заметьте, что у вас есть прекрасная возможность проанализировать свои ошибки и исправить их.

Составьте список достижений. В этот список включите все достижения, которые вам удастся вспомнить, даже если вам кажется, что

это что-то незначительное. Регулярно проверяйте и дополняйте свой список. Старайтесь постепенно переходить с достижения легких целей, к более трудным.

Анализируйте свои достижения вместе с другими людьми. Это поможет вам осуществить взаимообмен опытом, и ускорить рост в деятельности (в том числе в профессиональной деятельности). Для анализа достижений в группе воспользуйтесь следующей инструкцией: в порядке очереди расскажите о каком-либо деле, в котором вам удастся достигать наиболее успешных результатов. После этого ответьте на вопросы, а также прослушайте ответы на эти вопросы всех участников: 1. Где возможно использовать это умение? 2. Как удалось развить это умение и что способствует успеху в этой деятельности? После этого поделитесь друг с другом, каким умениям вам захотелось научиться после этой работы.

Правильно применяйте вышеуказанные рекомендации, тем самым вы сформируете и повысите мотивацию, которую в дальнейшем будет трудно нейтрализовать.

Выводы по третьей главе

Цель программы – создать условия для повышения уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Реализация программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства позволит нам обучить участников конкурса способности ставить перед собой адекватные цели, навыкам целеполагания и овладению технологиями достижения цели, создать условия для получения позитивного опыта достижения, развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач, формировать навыки конструктивного выхода из ситуации неудачи.

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства было проведено повторное повторное тестирование по психодиагностическим методикам:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
- модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

В ходе проведения повторной диагностики по трем методикам было установлено:

– что низкий уровень мотивации достижения успеха выявлен у 20% испытуемых (4 человека), следовательно, участников конкурса профессионального мастерства с низким уровнем развития мотивации к успеху стало меньше на 5%, количество участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации к достижению успеха увеличилось на 25%, что составило 35% от выборки (7 человек), количество испытуемых со средним уровнем мотивации к достижению успеха понизилось на 20%, что составляет 40% от выборки (8 человек), количество участников с слишком высоким уровнем мотивации достижения не изменилось до и после реализации программы и составляет 5% (1 человек);

– количество участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации избегания неудачи стало меньше на 5%, что составило 15% от выборки (3 человека), количество участников конкурса профессионального мастерства с низким уровнем мотивации избегания неудачи повысилось на 20%, что составляет 35% от выборки (7 человек), количество испытуемых, у которых отмечается средний уровень мотивации избегания неудачи понизилось на 15%, что составляет 40% от выборки (8 человек), Количество испытуемых, у которых отмечался

слишком высокий уровень мотивации избегания неудачи не изменился и составляет 10% (2 человека);

– участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации избегания неудач стало меньше на 10%, что составило 25% от выборки (5 человек), количество участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации достижения успеха увеличилось на 30%, что составляет 35% от выборки (7 человек), при этом количество участников с отсутствием доминирующей мотивации сократилось на 20 %, что составило 30% от выборки (6 человек).

Для подтверждения гипотезы о том, что уровень мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства повысится при реализации разработанной нами программы был использован метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

В нашем случае эмпирическое значение Т по всем трем методикам попадает в зону значимости. Таким образом, математическая обработка данных выявила статистически достоверные отличия. Гипотеза исследования подтверждена.

Также были разработаны рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация достижения является движущей силой поведения и деятельности человека. В психолого-педагогической литературе понятие мотивация достижения рассматривается как разновидность мотивации деятельности, и представляет собой стремление, повышающее интенсивность и активность действий индивидуума, позволяющее достигать высоких результатов в деятельности. Мотивация достижения рассматривается в качестве значимого позитивного фактора деятельности. Сформированная мотивация к достижению успеха благотворно сказывается на личностном развитии. их осознанности, места в структуре личности.

Участие в конкурсе профессионального мастерства – сложный и продолжительный по времени мотивационный процесс, включение в который требует от участников мобилизацию всех ресурсов для достижения успешных результатов. Главным внутренним мотивом во время прохождения конкурса становится мотив достижения успеха.

Деятельность достижения у участников конкурса профессионального мастерства имеет ряд особенностей: направленность на достигаемый результат (т.е. выполнение деятельности по собственному желанию, или без собственного желания), необходимость приложения собственных усилий, эмоциональная включенность в процесс деятельности.

Для достижения цели исследования было составлено дерево целей.

Для достижения целей исследования нами была теоретически обоснована модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Разработка модели психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства – сложный многоступенчатый процесс.

Исследование было организовано в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

Для достижения цели работы и проверки гипотезы были сформулированы задачи, определены методы исследования и подобраны методики для проведения констатирующего эксперимента.

Методы исследования:

1. Теоретические методы – анализ, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические – эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам:

– методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;

– методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;

– модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

3. Математико-статистический – Т-критерий Вилкоксона.

Базой исследования выступил «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет г. Челябинска» участники конкурса «Педагогический дебют» 2023 года в количестве 20 человек.

В ходе проведения констатирующего эксперимента по трем методикам было установлено:

– распределение уровней мотивации достижения успеха: слишком высокий уровень составляет 5% (1 человек), умеренно высокий уровень составляет 10% (2 человека), средний уровень составляет 60 % (12 человек), низкий уровень составляет 25% (5 человек).

– умеренно высоким уровнем мотивации избегания неудачи характеризуются 20% (4 человека), слишком высокий уровень характерен для 10% (2 человека), средний уровень 55% (11 человек), низкий уровень составляет 15% (3 человека);

– у большинства участников отмечено отсутствие доминирующего характера мотивационной деятельности – 50% (10 человек), при этом доминирование мотивационной деятельности, направленной на достижение успеха, отмечено у 15% (3 человека), преобладание мотивационной деятельности направленной на избежание неудачи отмечено у 35% (7 человек) участников конкурса профессионального мастерства.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства с низким и средним уровнем мотивации к достижению успеха, с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач. Для участников с высоким уровнем мотивации достижения успеха и низким уровнем мотивации к избеганию неудачи программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха позволит осуществить профилактику снижения уровня мотивации и будет способствовать закреплению стратегий поведения направленных на достижение успеха.

В ходе нашей работы была разработана программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства. Цель программы – создать условия для повышения уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства.

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства было проведено повторное тестирование по тем же психодиагностическим методикам. В ходе повторного тестирования было установлено, что:

– низкий уровень мотивации достижения успеха выявлен у 20% испытуемых (4 человека), следовательно, участников конкурса

профессионального мастерства с низким уровнем развития мотивации к успеху стало меньше на 5%, количество участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации к достижению успеха увеличилось на 25%, что составило 35% от выборки (7 человек), количество испытуемых со средним уровнем мотивации к достижению успеха понизилось на 20%, и составило 40% от выборки (8 человек), количество участников с слишком высоким уровнем мотивации достижения не изменилось до и после реализации программы и составляет 5% (1 человек);

– количество участников конкурса профессионального мастерства с умеренно высоким уровнем мотивации избегания неудачи стало меньше на 5%, что составило 15% от выборки (3 человека), количество участников конкурса профессионального мастерства с низким уровнем мотивации избегания неудачи повысилось на 20%, что составляет 35% от выборки (7 человек), количество испытуемых, у которых отмечается средний уровень мотивации избегания неудачи понизилось на 15%, что составляет 40% от выборки (8 человек), Количество испытуемых, у которых отмечался слишком высокий уровень мотивации избегания неудачи не изменился и составляет 10% (2 человека);

– участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации избегания неудач стало меньше на 10%, что составило 25% от выборки (5 человек), количество участников конкурса профессионального мастерства с доминированием мотивации достижения успеха увеличилось на 30%, что составляет 35% от выборки (7 человек), при этом количество участников с отсутствием доминирующей мотивации сократилось на 20 %, что составило 30% от выборки (6 человек).

Для подтверждения гипотезы о том, что уровень мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства повысится при реализации разработанной нами программы был использован метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Расчет Т-критерия Вилкоксона был проведен по результатам методики исследования по методикам: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) под ред. М.Ш. Магомед-Эминовым.

В нашем случае эмпирическое значение Т по всем трем методикам попадает в зону значимости. Таким образом, математическая обработка данных выявила статистически достоверные отличия.

Также нами были разработаны рекомендации для участников конкурса профессионального мастерства по психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха.

Таким образом, можно утверждать, что поставленная нами цель достигнута, задачи решены. Гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегии жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. – 299 с. – ISBN 5-244-00380-1.
2. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – Москва : Мысль, 2019. – 184 с. – ISBN 978-5-458-34744-0.
3. Аткинсон Дж. Психология мотивации достижения / Дж. Аткинсон. – Москва : Смысл, 2018. – 213 с. – ISBN 5-89357-204-1.
4. Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом / В. Г. Афанасьев. – Москва : Мысль, 2013. – 408 с. – ISBN 978-5-397-06305-0.
5. Батурин Н. А. Психология успеха и неудачи / Н. А. Батурин. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2019. – 100 с. – ISBN 5-696-01185-3.
6. Батурин Н. А. Успех, неудача и результативность деятельности / Н. А. Батурин // Психологический журнал. – 2019. – Т. 8. № 3. – С. 87–93.
7. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как ее создать? / А. С. Белкин. – Москва : Просвещение, 1991. – 176 с. – ISBN 5-09-003409-5.
8. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека : характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. – Москва : Флинта, 2020. – 168 с. – ISBN 5-89349-105-х.
9. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович ; под ред. Д. И. Фельдштейна. – Москва : Институт практической психологии, 1997. – 352 с. – ISBN 5-87224-086-4.
10. Бочарова Е. Е. Социально-психологические детерминанты мотивации достижения в учебной деятельности / Е. Е. Бочарова // Известия Саратовского университета. – 2014. – Т. 9. № 1 – С. 60–65.
11. Вагин И. О. Лучшие психотехники успеха / И. О. Вагин. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 224 с. – ISBN 978-5-459-00003-0.

12. Васильева О. С. Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека / О. С. Васильева, Е. А. Демченко // Вопросы психологии. – 2019. – № 2. – С. 74–84.
13. Вахромов Е. Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации личности : учебное пособие / Е. Е. Вахромов. – Москва : Международная педагогическая академия, 2018. – 160 с. – ISBN 5-94723-387-2.
14. Вахрушев А. А. Как мы предлагаем использовать технологию работы в малых группах/ А. А. Вахрушева, И. В. Кузнецова // Начальная школа плюс до и после. Дидактика средней школы. – 2004. – №6. – С. 1–3.
15. Вачков И. В. Психологический тренинг. Методология и методика проведения / И. В. Вачков. – Москва : Эксмо, 2020. – 560 с. – ISBN 978-5-699-40783-5.
16. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – Москва : Изд-во МГУ, 2019. – 288 с. – ISBN 5-211-01031-0.
17. Виндекер О. С. Структура и психологические корреляторы мотивации достижения : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Виндекер Ольга Сергеевна ; науч. рук. Г. А. Глотова ; УрФУ. – Екатеринбург, 2010. – 26 с.
18. Воробьева Е. А. Интеллект и мотивация достижения : психофизиологические и психогенетические предикторы / Е. В. Воробьева. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2019. – 47 с. – ISBN 5-9270-0050-9.
19. Герчиков В. И. Мотивация деятельности : содержание, диагностика, управление / В. И. Герчиков // СОЦИС. – 2019. – № 4. – С. 51–62.
20. Головчанова Н. С. Жизненная успешность как предмет психологического исследования и психологического консультирования / Н. С. Головчанова // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. – 2021. – № 3 (9). – С. 47–50.

21. Гордеева Т. О. Мотивация достижения : теории, исследования, проблемы / Т. О. Гордеева ; Современная психология мотивации. – Москва: Смысл, 2018. – С. 47–103.
22. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – Москва : Смысл, 2019. – 332 с. – ISBN 978-5-89357-290-2.
23. Гордеева Т. О. Внутренние источники настойчивости и ее роль в успешности учебной деятельности / Т. О. Гордеева, О. А. Сычев // Психология обучения. – 2020. – № 1. – С. 33–48.
24. Григоричева И. В. Мотивация достижения успеха с точки зрения системно-антропологического подхода / И. В. Григоричева ; Психологическая культура и психологическое здоровье в современных региональных системах образования. Материалы VII Международной научно-практической конференции. под ред. О. Г. Холодковой, О. В. Обласовой, Л. И. Сигитовой. – 2019. – С. 38–40.
25. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения : опыт теоретического и экспериментального психологического исследования / В. В. Давыдов. – Москва : Педагогика, 1986. – 240 с. – ISBN 5-7695-1598-8.
26. Дементий Л. И. К поиску личностных оснований достижения успеха / Л. И. Дементий // Личность. Культура. Общество. – 2020. – № 4 (24). – С. 248–258.
27. Дементий Л. И. Личностные особенности и типология успешных и неуспешных личностей / Л. И. Дементий, О. П. Нечепоренко // Вестник Омского университета. – 2019. – № 2. – С. 277–284.
28. Джеймс В. Психология / В. Джеймс. – Москва: Изд-во Академический проект, 2011. – 156 с. – ISBN 978-5-386-10629-4.
29. Долгова В. И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография / В. И. Долгова. – Москва : КДУ, 2009. – 228 с. – ISBN 5-9822-7711-8.

30. Долгова В. И. Педагогический дебют : конкурс / В. И. Долгова, А. А. Нуртдинова. – Москва : Издательство Перо, 2019. – 168 с. – ISBN 978-5-00122-660-4.
31. Долгова В. И. Программа формирования мотивации профессиональной деятельности студентов в условиях конкурса "педагогический дебют" / В. И. Долгова, А. А. Нуртдинова // Современные наукоемкие технологии. – 2017. – № 10. – С. 95–99. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30487283> (дата обращения: 26.03.2023).
32. Долгова В. И. Системные инновационные технологии целеполагания / В. И. Долгова // Сборник труд. Международной виртуальной Интернет-конференции. – 2012. – С. 41–45. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=> (дата обращения: 26.03.2023).
33. Дранишникова Л. И. Развитие мотивации как надежный путь к достижению успеха / Л. И. Дранишникова // Химия в школе. – 2020. – № 2. – С. 28–30.
34. Занюк С. Психология мотивации / С. Занюк. – Киев : Ника-Центр, 2019. – 352 с. – ISBN 966-521-058-0.
35. Зверева Р. Г. Предпосылки развития мотивации достижения успеха с учетом возрастных особенностей / Р. Г. Зверева // Материалы научно-методических чтений ПГУ. – 2020. – С. 44–49.
36. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с. – ISBN 978-5-534-14387-4.
37. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 512 с. – ISBN 978-5-459-00574-5 .
38. Климова Е. К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Бакурова. – Санкт-Петербург : Речь, 2019. – 160 с. – ISBN 978-5-9268-1399-6.

39. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – Москва : Альма-Матер, 2021. – 311 с. – ISBN 5-02-013719.
40. Конюхова Т. В. Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода / Т. В. Конюхова, Е. Т. Конюхова // Известия Томского политехнического университета. – 2019. – Т. 314. – №6. – С. 112–116.
41. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, 2019. – 352 с. – ISBN 5-89357-153-3.
42. Либин А. В. Стратегии жизненного успеха и мотивация достижения / А. В. Либин // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – №4 – С. 30–38.
43. Литвинова Г. В. Мотив достижения успеха как фактор развития личности : на примере детей и младших подростков : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Литвинова Галина Владимировна ; ДВГУПС. – Хабаровск, 2019. – 22 с.
44. Лопатин А. Р. Теория и технология создания ситуаций успеха в образовательном процессе : автореф. дис. канд. психол. наук : 13.00.06 / Лопатин Андрей Рудольфович ; КГУ им. Н. А. Некрасова. – Кострома, 2018. – 248 с.
45. Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация достижения : структура и механизмы : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Магомед-Эминов Мадрудин Шамсудинович ; МГУ. – Москва, 1987. – 23 с.
46. Магура М. И. Современное стимулирование труда / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – Москва : Литера, 2018. – 322 с. – ISBN 978-5-16-102752-3.
47. МакКлеланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлеланд. – Санкт-Петербург : Петрополис, 2012. – 282 с. – ISBN 978-5-469-00449-3.
48. Маллинз Л. Психология мотивации / Л. Маллинз. – Минск : Новое знание, 2013. – 289 с. – ISBN 978-5-466-02287-2.

49. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 352 с. – ISBN 978-5-4461-1309-5.
50. Маслоу А. Теория самоактуализации / А. Маслоу. – Москва : Либроком, 2015. – 188 с. – ISBN 978-5-4461-1309-5.
51. Морозов Е. А. Пошаговый алгоритм действий при использовании методов математической статистики в психолого-педагогических исследованиях / Е. А. Морозов // Научный диалог. – 2014. – № 3. – С. 29–45. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/poshagovyyu-algoritm-deystviy-pri-ispolzovanii-metodov-matematicheskoy-statistiki-v-psihologo-pedagogicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 10.03.2023).
52. Никандров В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии / В. В. Никандров. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 54 с. – ISBN 5-9268-0140-0.
53. Нурмаммедов Р. А. Мотивация достижения успеха : психологические аспекты / Р. А. Нурмаммедов, В. Э. Сизаева / Конференциум АСОУ : сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2022. – № 4. – С. 306–309.
54. Нуртдинова А. А. Взаимодействие наставников и участников конкурса профессионального мастерства "педагогический дебют" как условие формирования профессиональной мотивации и профессионального опыта будущих учителей / А. А. Нуртдинова, И. А. Скоробренко // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы. – 2019. – С. 222–224. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42289131> (дата обращения: 26.03.2023)
55. Нуртдинова А. А. Развитие профессиональной мотивации будущих учителей посредством конкурсов профессионального мастерства / А. А. Нуртдинова, И. А. Скоробренко // Научное пространство современной молодёжи: приоритетные задачи и инновационные решения.

– 2021. – С. 179–182. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47285049> (дата обращения: 26.03.2023).

56. Орлов Ю. М. Восхождение к индивидуальности / Ю. М. Орлов. – Москва : Академия, 2019. – 287 с. – ISBN 5-09-003075-8.

57. Проклов А. П. Мотивационные установки и деятельность / А. П. Проклов. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 178 с. – ISBN 978-5-87818-602-5.

58. Психология. Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва: Академия, 2001. 512 с. – ISBN 5-9292-0136-6.

59. Сафарова Н. А. Конкурсы профессионального мастерства – актуальная форма повышения профессиональной компетентности педагогов: проблемы и перспективы / Н. А. Сафарова // Образовательная программа. – 2014. – № 2. – С. 55–61. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24118867> (дата обращения: 26.03.2023).

60. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2013. – 240 с. – ISBN 5-9268-0352-7.

61. Степанский В. И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности // Вопросы Психологии. – 2002. – № 6 – С. 59–75.

62. Сусоев В. А. Теоретическое исследование мотивации достижения успеха и стрессоустойчивости / В. А. Сусоев, Е. Е. Сусоева / Инновационные технологии современной научной деятельности : стратегия, задачи, внедрение. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 201–206.

63. Тельманова А. С. Социально-культурные условия реализации междисциплинарных проектов организаций высшего образования в сфере культуры / А. С. Тельманова // Вести Кемеров. гос. ун-та культуры и искусств. – 2019. – № 46. – С. 194–207.

64. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с. – ISBN 978-5-458-36614-4.
65. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 860 с. – ISBN 978-5-17-068580-6.
66. Хьелл Л. «Теории личности» / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 69 с. – ISBN 978-5-4461-1627-0.
67. Шанина Г. Е. Психологическая диагностика / Г. Е. Шанина. – Москва : В Печать, 2010. – 215 с. – ISBN 978-5-904460-06-8.
68. Шлыкова Е. А. Теоретические подходы исследования феномена «мотивация достижения успеха» / Е. А. Шлыкова // Интериал. – 2019. – № 2-3 (2-3). – С. 91–95.
69. Шулер Х. Отбор персонала / Х. Шулер // Иностранная психология. – 1994. – № 1(3). – С. 41–43.
70. Yuzhaninova E. R. Personal success motivation as a pedagogical problem / E. R. Yuzhaninova, V. V. Moroz, E. V. Maerkina // Global Scientific Potential. – 2021. – № 8 (125). – С. 24–27.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Содержание психодиагностического инструментария

1. Методика диагностики личности на мотивацию к успех Т. Элерса.

Инструкция:

«Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

Стимульный материал:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.

23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются. Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата:

От 1 до 10 баллов – низкая мотивация к успеху; от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов – умеренно высокий уровень мотивации; свыше 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Результат теста «Мотивация к успеху» следует анализировать вместе с результатами двух следующих тестов: теста «Мотивация к избеганию неудач» и теста «Готовность к риску».

Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же, людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, РЕЖЕ попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху- достижению цели.

2. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Инструкция:

«Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и подчеркните его».

Бланк методики:

1	2	3
1. Смелый	бдительный	предприимчивый
2. Кроткий	робкий	упрямый
3. Осторожный	решительный	пессимистичный
4. Непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5. Неумный	трусливый	недумающий
6. Ловкий	бойкий	предусмотритель ный
7. Хладнокровный	колеблющийся	удалой

8. Стремительный	легкомысленный	боязливый
9. Незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10. Оптимистичный	добросовестный	чуткий
11. Меланхоличный	сомневающийся	неустойчивый
12. Трусливый	небрежный	взволнованный
13. Опрометчивый	тихий	боязливый
14. Внимательный	неблагодарный	смелый
15. Рассудительный	быстрый	мужественный
16. Предприимчивый	осторожный	предусмотрительный
17. Взволнованный	рассеянный	робкий
18. Малодушный	неосторожный	бесцеремонный
19. Пугливый	нерешительный	нервный
20. Исполнительный	преданный	авантюрный
21. Предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22. Укрощенный	безразличный	небрежный
23. Осторожный	беззаботный	терпеливый
24. Разумный	заботливый	храбрый
25. Предвидящий	неустранимый	добросовестный
26. Поспешный	пугливый	беззаботный
27. Рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28. Осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29. Тихий	неорганизованный	боязливый
30. Оптимистичный	бдительный	беззаботный

Ключ:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2;
11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1;
19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/ 3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2;

27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Порядок подсчета:

Испытуемый получает по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты - номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце - «бдительный». Другие варианты ответов испытуемого баллов не получают.

Результат. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите. От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите; от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации; свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Анализ результата. Исследования Д. Мак-Клеманда показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. Немецкий ученый Ф. Буркард утверждает, что установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

- степени предполагаемого риска;
- преобладающей мотивации;
- опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое - когда без риска удастся получить желаемый результат; второе - когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

3. Опросник измерения мотивации достижения (Модификация тест – опросника А. Мехрабиана). Модификация теста предложена М.Ш. Магомед-Эминовым.

Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

- + 3 – полностью согласен;
- + 2 – согласен;
- + 1 – скорее

согласен, чем не согласен; • 0 – нейтрален; • -1 – скорее не согласен, чем согласен; • -2 – не согласен; • -3 – полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Текст теста:

Тест – форма А (для мужчин)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.
26. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Тест – форма Б (для женщин)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успеха.
16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.
18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.
19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.
20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.
21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
4. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
25. Я эффективнее работаю под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Обработка и интерпретация теста:

Вначале подсчитывается суммарный балл. Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы -3 -2 -1 0 1 2 3

Баллы 1 2 3 4 5 6 7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») также приписываются баллы:

Ответы -3 -2 -1 0 1 2 3

Баллы 7 6 5 4 3 2 1

Ключ к форме А: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ к форме Б: +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

Таблица 2.1 – Результаты исследования уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса

№ п/п	Уровень мотивации к успеху	Кол-во баллов
1.	Средний	12
2.	Средний	15
3.	Низкий	7
4.	Средний	14
5.	Низкий	9
6.	Средний	12
7.	Средний	11
8.	Средний	12
9.	Низкий	10
10.	Низкий	7
11.	Средний	13
12.	Средний	14
13.	Умеренно высокий	17
14.	Средний	16
15.	Средний	11
16.	Низкий	10
17.	Средний	12
18.	Средний	11
19.	Слишком высокий	23
20.	Умеренно высокий	17

Итого:

Уровни мотивации к успеху	Количество человек	%
Низкий	5	25
Средний	12	60
Умеренно высокий	2	10
Слишком высокий	1	5
Всего:	20	100

Таблица 2.2 – Результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса

№ п/п	Уровень мотивации к избеганию неудач	Кол-во баллов
1.	Средний	14
2.	Средний	16
3.	Слишком высокий	21
4.	Средний	16
5.	Слишком высокий	21
6.	Умеренно высокий	17
7.	Умеренно высокий	17
8.	Средний	15
9.	Средний	16
10.	Средний	16
11.	Средний	14
12.	Средний	12
13.	Низкий	10
14.	Средний	11
15.	Умеренно высокий	17
16.	Умеренно высокий	19
17.	Средний	12
18.	Средний	16
19.	Низкий	6
20.	Низкий	7

Итого:

Уровни мотивации к избеганию неудач	Количество человек	%
Низкий	3	15
Средний	11	55
Умеренно высокий	4	20
Слишком высокий	2	10
Всего:	20	100

Таблица 2.3 – Результаты исследования детерминирующей тенденции мотивации у участников конкурса профессионального мастерства по тест-опроснику А. Мехрабиана

№ п/п	Детерминирующая тенденция мотивации	Кол-во баллов
1.	Нет доминирующей мотивации	75
2.	Нет доминирующей мотивации	77
3.	Доминирует мотивация к избеганию	144
4.	Нет доминирующей мотивации	71
5.	Доминирует мотивация к избеганию	98
6.	Доминирует мотивация к избеганию	88
7.	Доминирует мотивация к избеганию	42
8.	Нет доминирующей мотивации	75
9.	Нет доминирующей мотивации	49
10.	Доминирует мотивация к избеганию	94
11.	Нет доминирующей мотивации	75
12.	Доминирует мотивация достижения успеха	169
13.	Нет доминирующей мотивации	74
14.	Нет доминирующей мотивации	70
15.	Доминирует мотивация к избеганию	94
16.	Доминирует мотивация к избеганию	162
17.	Нет доминирующей мотивации	164
18.	Нет доминирующей мотивации	33
19.	Доминирует мотивация достижения успеха	209
20.	Доминирует мотивация достижения успеха	176

Итого:

Тенденция мотивации	Количество человек	%
Доминирует мотивация достижения успеха	3	15
Доминирует мотивация к избеганию	7	35
Нет доминирующей мотивации	10	50
Всего:	20	100

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха участников конкурса профессионального мастерства

1 этап начальный (3 занятия)

Занятие №1: «Знакомство. Точка А. Мои ресурсы.»

Цель: знакомство, обозначение целей и задач встреч, диагностика ресурсов.

1) Упражнение «Почему сейчас?»

Цель: знакомство, диагностика мотивации к прохождению программы.

Для успешного достижения любой цели важно обозначить свою начальную точку, и наполнить смыслом собственное движение. Именно поэтому участникам в первом упражнении предлагается представиться и ответить на вопрос: «Почему сейчас?».

2) Мои ожидания от работы .

Цель: заключение контракта.

Участникам задаются вопросы: Что вы хотели бы получить от нашей совместной работы, чему научиться?; Что вы готовы вложить, чтобы получить желаемое? (это может быть время, собственная включенность в процесс, знания и пр.) Участники могут задавать вопросы.

3) Принятие правил.

Цель: психолог информирует участников о том, что для успешной совместной работы в группе необходимо принять правила группы.

4) Мои ресурсы.

Цель: диагностика актуального состояния, ресурсов участников.

Инструкция: Я хочу поговорить с вами о том, какое значение в достижении любой цели имеют ресурсы. Я призываю вас к бережному отношению к себе.

Сейчас, пожалуйста, представьте себя в виде мобильного телефона. Сколько процентов заряда показывал бы дисплей (если максимум - это 100%)? Что повлияло на снижение уровня заряда? Каким способом вы могли бы восполнить заряд?

5). Лекция «Биологические часы организма. Баланс труда и отдыха»

Цель: ознакомить участников с циркадными ритмами, правилами трудового распорядка для сохранения продуктивности.

Подведение итогов, рефлексия.

Занятие № 2: «Линия жизни. Кто я для себя.»

1). Упражнение на самомотивацию: «Источник энергии».

Цель: повысить концентрацию на работе, которую выполняем.

– Представьте вашу деятельность, к которой стремитесь развить интерес, как источник энергии. Конкретно, ярко вообразите предмет вашей деятельности (конкретные тему, законы, закономерности и т.п.). Сконцентрируйтесь на теме, которая вам нравится, интерес к которой вы хотели бы развить.

– Вообразите, как этот предмет вашей деятельности согревает вас, дает энергию, вдохновляет на работу. Пытайтесь вообразить, как эта энергия влияет на ваш мозг, стимулируя его нервные центры.

– Вдыхайте, воспринимая эту энергию. Вообразите, как энергия из учебника, из формул и закономерностей вливается в ваш мозг. Вообразите, как лёгкие, приятные волны энергии накатываются на вас, пробуждая вашу активность.

– Поместите источник энергии с правой стороны (а потом с левой). Почувствуйте влияние энергии на правое полушарие вашего мозга.

– Вообразите источник энергии перед собой. Почувствуйте, как энергия влияет на мозг сверху, как энергия легко, непринужденно входит в ваш мозг.

– Теперь вообразите, что этой творческой энергии у вас так много, что вы хотите поделиться ею с окружающими (не со всеми, конечно). Вообразите, как вы направляете эту энергию определенному человеку, которого хотели бы вдохновить на деятельность и творчески поддержать.

Замечание: это упражнение выполняйте легко, непринуждённо, без напряжения, не стремитесь ускорить события или усилить эффект прямолинейными действиями.

2). Упражнение: «Я реальный, я идеальный, я глазами других».

Цель: закрепление представлений участников об уникальности своей личности.

Процедура проведения: ведущий просит участников нарисовать себя такими, какие они есть, такими, какими хотели бы быть, и такими, какими их видят другие люди. В ходе обсуждения участники пытаются ответить на вопрос, чем вызваны расхождения в представлениях о том, каким бы хотел быть и какими тебя видят другие, с тем, какой ты есть на самом деле.

3) Упражнение «Линия жизни»

Цель: самоанализ собственной жизни.

Нарисуйте свою линию жизни. Это вы ДО начала прохождения основной части программы. Отметьте на линии жизни до 10 событий, которые вам тяжело дались. Далее вы можете поступить двумя способами: рассказать эти истории группе вслух, или написать на листе бумаги. При этом, обязательное условие: в своем рассказе вы

делаете акцент на чувстве собственной ценности и собственного достоинства. Т.е.: мне было сложно, но я сохранял(а) спокойствие, я смог(ла) сделать вот это и вот это. Не смотря на ..., у меня получилось. Ситуации преодоления есть у всех, даже если это что-то на первый взгляд незначительное. Поблагодарите себя за то, что вы уже сделали для своей жизни.

Занятие № 3: «Куда и как я иду?»

1) Упражнение «Стратегии жизни»

Цель: познакомить участников с двумя стратегиями жизни.

Участников делят на две группы: одной группе необходимо сделать 20 приседаний, второй группе 100 приседаний. Задача: сделать работу как можно быстрее. При этом в каждой группе половине участников дается установка делать приседания в максимально быстром темпе на протяжении всего выполнения, второй половине применить стартовое ускорение, после делать приседания в ровном темпе (6/10 от своей максимальной скорости), на финише также применить ускорение. Время окончания выполнения упражнения записывается ведущим. После, результаты обсуждаются.

2) Лекция: «Что такое цель и как с ней работать?»

Цель: сформировать представление о цели и довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

Цель представляет собой осознанный и запланированный результат деятельности, а также это субъективный образ, модель будущего продукта деятельности. Иначе говоря, цель это то, чего индивид стремится достичь.

Наличие цели у человека побуждает его к самоорганизации и дальнейшей деятельности. С точки зрения российского ученого Леонтьева В.Г., развернутая деятельность предусматривает достижение конкретных целей в установленной последовательности. Завершение определенного этапа деятельности ведет к достижению успеха, побуждает к конечной цели, усиливает мотивацию индивида.

Второй по важности пункт нашей программы – это работа с поставленной целью. От правильности работы с целями наши желания и стремления не повиснут в воздухе, а станут реальностью. Между представлением уже достигнутой цели и скоростью ее воплощения существует прямая зависимость. Ставя перед собой определенную цель, ее необходимо четко осознавать и представлять, что вы хотите, что делать, к чему стремиться. Для стимулирования подсознания необходимо быть абсолютно уверенным в возможности достижения поставленных целей. А твердая уверенность в том, что мы заслуживаем поставленной цели, окажет помощь в её

осуществлении. Для уменьшения процента возможных неудач, нужно дисциплинировать себя записью желаемой цели. Записав цель, вы, во-первых, придадите своему желанию четкую форму, а во-вторых, превратите свою цель в то, что можно взять в руки, прикоснуться, почувствовать.

Причины всегда побуждают к действию. И чем их больше у вас, тем выше ваша мотивация. Выпишите все осязаемые и неосязаемые преимущества, которыми можно овладеть в результате достижения вашей цели. Чем больше будет преимуществ, тем сильнее будет ваша мотивация и решимость. Задайте предельный срок для всех осязаемых целей, тем самым вы запрограммируете их достижение в своем сознании и простимулируйте свою подсознательную систему ускорения.

Все свои препятствия нужно знать «в лицо». Рассортировав этот список по степени важности, вы обязательно обнаружите самое главное и большое препятствие между вами и вашей целью. Именно на этом препятствии (внутреннем или внешнем) и необходимо сосредоточиться в первую очередь. Если это внутреннее препятствие, то значит вам недостает какого-то качества или навыка для достижения цели. Четкое представление цели принесет вам успех.

Следует подчеркнуть, что целеполагание - это последовательность этапов, которые помогут вам сформировать опыт и навыки правильной постановки целей, их четкой передачи, и эффективному контролю достижения.

Важным навыком успешного человека является умение правильно ставить цели. Наиболее простая и эффективная методика SMART поможет нам правильно формулировать цели. Слово SMART (в переводе с английского «умный», «смекалистый») – это аббревиатура, которую впервые ввел в 1954 году американский экономист, публицист и педагог Питер

Друкер: Specific – конкретная; Measurable – измеримая; Achievable – достижимая; Realistic – реалистичная; Timed – определенная по времени.

Конкретная цель (S) – наличие четко сформулированной цели, а ее отсутствие может повлечь достижение нежелаемого результата. Измеримая цель (M) – отсутствие у цели измерительных параметров будет способствовать невозможности понять, достигнут результат или нет. Достижимая цель (A) – необходимо учитывать, что цель, при ее постановке, не должна увеличивать количество стрессов в вашей жизни; если ставится сложная цель (требующая определенных усилий), при этом надо иметь в виду, что цель должна быть достижимая. Цель, ориентированная на результат (R) – планировать цель исходя из результата, а не проделываемой работы. Это целеполагание

поможет достичь максимальной эффективности. Например: поставив себе цель приходить на работу на полчаса раньше не определив от этого ожидаемый результат, то эти полчаса вы можете провести просто болтая или бесцельно сидя в кресле. (Т) – цели, соотносимые с конкретным сроком.

Основная часть программы.

2 этап – основной (10 занятий)

Занятие 4 «Мои желания»

1). Упражнение «Похвали самого себя».

Цель: умение одобрять, подбадривать и вдохновлять самого себя это очень помогает в работе. Вспоминая и эмоционально подкрепляя действия, которые в прошлом приводили к успеху, вы вдохновляете себя на дальнейшие достижения.

Задание:

1. Вспомните событие, когда вы достигли успеха, проявив настойчивость, целенаправленность, смекалку и т.п. Вспомните эмоциональное состояние (удовлетворение, подъём), в котором пребывали в ситуации успеха и победы.

2. Похвалите самого себя. Скажите самому себе несколько приятных слов.

3. Убедите себя и дальше так работать (например, проявить настойчивость, целенаправленность и т.п.).

Пример. Михаил похвалил себя за заметный прогресс в изучении иностранного языка, которого он достиг благодаря систематической, настойчивой работе: Замечательно! Недаром же было затрачено столько усилий! Ежедневная работа дала свои результаты! Я молодец, что работал так много, а главное - систематически! Далее не расслабляйся, а работай ещё больше! Я обязываю себя ежедневно работать по меньшей мере один час над усовершенствованием иностранного языка!

2) Упражнение «Мои желания»

Цель: знакомство со своими желаниями, активизация внутренних ресурсов для их реализации, подъем жизненной энергии, общая гармонизация состояния.

Процедура проведения: «Возьмите два листа А4, разделите каждый из них на пополам – у вас получится четыре листка А5. На каждом листочке нарисуйте ваши желания. Спросите себя: «Что я хочу прямо сейчас?» Это могут быть самые разные желания – и долгосрочные, и сиюминутные. Нарисуйте то, что актуально для вас на данный момент. Используйте такие материалы, которые вам нравятся или с которыми сейчас хотите повзаимодействовать. В процессе работы обращайтесь внимание на ваши эмоции и чувства. Рисунки могут быть любыми – конкретными или абстрактными, они

не сравниваются и не оцениваются, поэтому попробуйте отпустить себя и вылить на бумагу то, что возникло в вашем сердце».

Обсуждение: «Что вы чувствовали в процессе рисования?», «Какой рисунок вам понравился больше всего, а какой — меньше?», «Что с вами происходит, когда вы смотрите на рисунок, который нравится больше всего?»

Занятие 5

1) Лекция: «Технологии достижения целей»

Цель: сформировать представление о технологии достижения целей, довести порядок их достижения.

Цели систематически лежат в основе любых наших поступков. Решите, чего вы хотите (сформулируйте и поставьте перед собою цель).

ШЕСТЬ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ при выборе целей:

1. ФОРМУЛИРУЙТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ В УТВЕРДИТЕЛЬНЫХ ТЕРМИНАХ.

- Что я хочу изменить прямо сейчас?
- Какого результата я хочу добиться?
- Чего я хочу достичь?
- Что я хотел бы делать иначе?
- Какой именно результат я себе представляю?
- Что бы мне хотелось сделать?
- Стало быть: я хочу...

2. СООТНОСИТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ С КОНТЕКСТОМ.

- К чему меня приведут эти перемены?
- В каких обстоятельствах я воспользуюсь полученным результатом?
- Когда бы лучше этому произойти?
- Где бы лучше этому случиться?
- Хочу ли я этого в любых взаимоотношениях?
- В любых ли обстоятельствах? Рядом с кем мне хотелось бы находиться?
- В каких обстоятельствах намеченный результат не принесет мне пользы?
 - Есть ли иные обстоятельства, в которых намеченный результат тоже окажется полезным?
 - Хочу ли я, чтобы он проявлялся всегда, во всех сферах моей жизни?
 - Как долго мне хотелось бы пользоваться полученным результатом?
 - Когда у меня может возникнуть желание воспользоваться этим результатом?

- В каких обстоятельствах это станет неуместным?
- В каких обстоятельствах достижение этого результата принесет мне пользу?

3. ВЫРАЖАЙТЕ СВОЮ ЦЕЛЬ ТОЧНО, В СЕНСОРНЫХ ОЩУЩЕНИЯХ.

- Что я увижу, услышу и почувствую, когда достигну своей цели?
- Как я узнаю, что уже достиг цели?
- Что даст мне знать об этом?

4. ВЫБИРАЙТЕ ТАКУЮ ЦЕЛЬ, КОТОРОЙ СМОЖЕТЕ ДОСТИЧЬ СВОИМИ СИЛАМИ.

- Что я сделаю для достижения этой цели?
- Может ли что-то помешать мне достичь этой цели? Смогу ли я сам осуществить все необходимые изменения?
- Что означает для меня этот результат?
- Что принесут мне эти перемены?
- Что изменится после того, как они произойдут?
- Как мне достичь своей цели?
- Как именно я это сделаю?
- Какие возможности я должен предусмотреть, чтобы достичь этой цели?
- Нужна ли мне чужая помощь?
- Зависит ли достижение результата только от меня или от кого-то еще?
- Что я смогу делать, добившись результата? Каким станет мое личное влияние на результат? Чего я могу достичь,

добившись этого результата? В какой степени я управляю достижением результата? Что я могу сделать прямо сейчас?

5. ТРЕЗВО ОЦЕНИВАЙТЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДОСТИЖЕНИЯ СВОЕЙ ЦЕЛИ.

- Уверен ли я, что действительно этого хочу?
- Чего я добьюсь, как только достигну этого результата?
- Чего я хочу на самом деле?
- Как изменится моя жизнь после достижения этой цели?
- Как этот результат впишется в мою нынешнюю жизнь?
- Что значит для меня этот результат?
- Будет ли этот результат уместен в любых обстоятельствах?

- Какое влияние он окажет на мою жизнь? Что случится после того, как достигну своей цели?

- Какие преимущества это мне принесет? Как это повлияет на мою дальнейшую жизнь? Что станет невозможным, если я этого достигну? Что случится, если я не добьюсь своей цели? Что станет невозможным, если я не добьюсь своей цели?

- В каких сферах моей жизни достигнутый результат принесет преимущества, а в каких может обернуться потерей? Почему я считаю этот результат важным?

6 ВЫБИРАЙТЕ ТАКИЕ ЦЕЛИ, КОТОРЫЕ ЗАСЛУЖИВАЮТ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ.

- Стоит ли этот результат тех усилий, которые придется потратить на его достижение?

- Какие последствия вызовет достижение этой цели? Как изменится моя жизнь?

- Повлияет ли эта цель на мой характер и мои общие стремления?

- Что я обрету, достигнув ее? Что будет после?

- Приведет ли это к появлению новых целей? Какими они могут быть?

- По какой причине я этого хочу?

В обязательном порядке (!) записывайте все цели на бумагу. Своей рукой. Между нейронами мозга и пальцами руки человека существует (и это научно доказано) невидимая связь, поэтому записывая свои цели Вы работаете в том числе и с подсознанием. У людей, которые прописывали свои цели, результат был на 80% больше, чем у тех, кто просто проговаривал или подумал о том, чего он хочет.

2). Упражнение «Мне удалось!»

Цель: упражнение направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности. Выполняется в группе.

Участники поочередно встают и рассказывают о каком-либо деле, которое им особенно хорошо удается. После рассказа они отвечают на два вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?

2. Как им удалось этому научиться? Обсуждение.

Все участники группы отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться? Кто из участников вас удивил? Заставил взглянуть на него по-новому?

Подведение итогов, рефлексия.

Занятие 6. «Мои ценности»

«Терминальные и инструментальные ценности»

Цель: соотнесение мотива достижения каждым участником со своим идеалом, со своими основными духовными ценностями и личностное принятие мотива.

1) Упражнение: «Рассказы».

Цель: показать, что мотив достижения ни коим образом не может помешать человеку в его стремлении к идеалу, соответствии духовным ценностям.

Каждый участник вспоминает о своем идеале и о том, как на его взгляд мотив достижения может помочь ему в приближении к идеалу. Каждый участник вспоминает о своих пяти самых главных ценностях и так же соотносит их с мотивом достижения.

2) Упражнение «Вот он, мой идеал!»

Сосредоточьтесь и решите, кто из нижеследующих лиц наиболее подходит на роль человека, который в состоянии достичь вашей цели.. Учитывайте, что требуются, как правило, умные, честные, общительные, способные организовать, уравновешенные, рациональные, интернальные:

Ваша мать; отец; брат (сестра); жена (муж); возлюбленная (возлюбленный); друг (подруга); ваш любимый политик; сосед(ка); ваш врач; учитель, оказавший на вас наиболее сильное влияние

3) Упражнение «Пять главных ценностей»

Участникам предлагается записать пять главных, по их мнению ценностей, а затем проранжировать ценности по Рокичу.

Список А (терминальные ценности):

- 1) активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- 2) жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- 3) здоровье (физическое и психическое);
- 4) интересная работа;
- 5) красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- 6) любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- 7) материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- 8) наличие хороших и верных друзей;

- 9) общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- 10) познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- 11) продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
- 12) развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- 13) развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- 14) свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- 15) счастливая семейная жизнь;
- 16) счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- 17) творчество (возможность творческой деятельности);
- 18) уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- 1) аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- 2) воспитанность (хорошие манеры);
- 3) высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- 4) жизнерадостность (чувство юмора);
- 5) исполнительность (дисциплинированность);
- 6) независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- 7) непримиримость к недостаткам в себе и других;
- 8) образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- 9) ответственность (чувство долга, умение держать слово);
- 10) рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
- 11) самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- 12) смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;

13) твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);

14) терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);

15) широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);

16) честность (правдивость, искренность);

17) эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);

18) чуткость (заботливость). Обратная связь:

1. В каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни?

2. Как бы вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтали?

3. Как на ваш взгляд это сделал бы человек, совершенный во всех отношениях?

4. Как сделали бы это, по вашему мнению, большинство людей?

5. Как это сделали бы вы 5 или 10 лет назад?

6. ...через 5 или 10 лет?

7. Как ранжировали бы карточки близкие вам люди?

Цель этих двух упражнений: соотнесение мотива достижения каждым участником со своим идеалом, со своими духовными ценностями и личностное принятие мотива.

Подведение итогов, рефлексия.

Занятие № 7 «Эмоциональная регуляция»

1) Лекция «Эмоциональная регуляция»

Цель: актуализировать знания участников о значении эмоциональной регуляции в жизни человека.

2) Упражнение на релаксацию «Дыхание по квадрату»

Цель: расслабление.

Вдыхайте и выдыхайте медленно и глубоко через нос, считая при вдохе и выдохе от 1 до 4. Такое упражнение очень легко делать, а особо оно действенно, если вы не можете уснуть.

Попробуйте расслабить плечи и верхние мышцы груди, когда дышите. Делайте это сознательно при каждом выдохе. Дело в том, что в стрессовых ситуациях, когда человек напряжен, для дыхания не используются мышцы диафрагмы. Их

предназначение в том, чтоб опускать лёгкие вниз, тем самым расширяя дыхательные пути. Когда мы взволнованы, чаще используются мышцы верхней части груди и плеч, которые не способствуют работе дыхательных органов в полном объеме.

3) Упражнение «Безопасное место»

Цель: обучение способам самопомощи в стрессовых ситуациях

Сядьте, пожалуйста, поудобнее. Почувствуйте опору под собой, каждую точку соприкосновения с опорой. Почувствуйте спинку кресла, на которую можно облокотиться. Поставьте поудобнее ноги. Почувствуйте ногами пол. Руки расположите поудобнее, почувствуйте подлокотники. Шею, голову расположите так, чтобы вам было удобно и приятно представлять образы.

Закройте, пожалуйста, глаза и постарайтесь расслабиться, снять накопившееся напряжение — так, как будто вам хотелось бы немножечко вздремнуть.

Представьте себе место, где вы когда-то были или хотели бы побывать и где вам спокойно и безопасно. Например, на пляже или возле горного ручья. Это может быть какое-то место, в котором вы бывали в детстве, юности, во взрослом возрасте. Это может быть уголок природы, например, поляна в лесу. Это может быть шатер или дом. Это может быть берег моря, пляж. Это может быть какая-то картинка или место которые вы видели на картине или в кино или место, о котором вам рассказывал кто-то. Теперь я вам предлагаю представить себе, что вы находитесь в этом месте. Как вы себя там чувствуете? Какие ощущения присутствуют в вашем теле? Как вы переживаете себя в этом месте? Каким вам представляется ваше место?

Будьте внимательны к любым элементам, которые присутствуют у вас когда вы присутствуете в этом месте. Может быть звуки, запахи, может быть образы. Ощутите в полной мере тот покой, равновесие и внутренний комфорт который у вас есть в этом месте. А теперь будучи внимательны к тому, что с вами происходит, выделите более яркий элемент вашего образа: ощущение, слово, эмоция, картинка, звук которые связаны с вашими переживаниями в этом месте. Если таких элементов в этом месте несколько, выберите один. Представьте этот элемент и заметьте положительные ощущения, которые вы испытываете, представляя его. Это будет символом этого места. И символом вашего пребывания в этом месте. Это может быть и жест. Сосредоточьтесь на этом элементе. Отметьте нюансы. Запомните его. А теперь мысленно попрощайтесь с этим местом.

Обратите внимание на свое дыхание. На то как воздух входит при вдохе и выходит при выдохе. И постепенно, когда будете готовы, откройте глаза. Если вам хочется сделать какие-то заметки и записи, сделайте их.

Вы можете возвращаться в это место в любой момент, когда почувствуете необходимость.

Занятие № 8: «Внутренний дирижёр»

1) Упражнение «Проблемные ситуации»

Цель: увеличить арсенал стратегий преодоления трудностей для каждого из участников.

Участники делятся на две группы. Каждый участник группы должен выписать 10 проблемных ситуаций из своей жизни, которые вызывают у него затруднение. После чего каждая группа выделяет 6 ситуаций. И совместно выписывают способы решения.

Участники одной группы по очереди высказываются о своих проблемных ситуациях и способах решения, после чего участники второй группы дополняют способы решения своими вариантами (можно высказывать любые предположения).

Обсуждение результатов, рефлексия.

2) Упражнение «Внутренний дирижёр»

Цель: обучение способности договариваться с собой.

Участникам предлагается вспомнить проблемную ситуацию из своей жизни (лучше, ту, которая не звучала в прошлом упражнении). После чего, представить, что проблема возникает от того, что множество внутренних частей хотят чего-то и не могут договориться. Необходимо выписать каждую часть, которую удастся найти, а также ее желание. После чего необходимо ввести фигуру внутреннего дирижёра, что смотрит на ситуацию как-бы «со стороны». Задача дирижёра состоит в том, чтобы помочь договориться внутренним частям.

Занятие 9 «Самосаботаж»

2) Упражнение «Внутренний саботажник»

Цель: Саботажник — негативная сторона вашей личности — появляется тогда, когда вы этого не ожидаете. Он может отговорить вас от нового дела или развалить уже начатое. Умение распознать и понять своего саботажника (критика) является важным в работе над собой. Он проговаривает: «Зачем стараться, зачем приниматься за дело? Все зря», «Если не способен стать лучшим, оставь это дело».

Эти и другие высказывания, которые прорываются иногда с негативной стороны вашей личности, способны отговорить вас от новых начинаний, убить интерес к любой деятельности. Поэтому, очевидно, следует избегать негативного влияния внутреннего саботажника.

Пример. Виктор был творческим учителем, разработал оригинальную методику преподавания физики и решил написать книгу. И когда он приступил к делу,

внутренний голос (саботажник) стал запугивать и отбивал охоту работать. Виктор записал все его слова.

А что, если это невозможно для тебя? Ты не найдешь поддержки среди коллег и чиновников. Ты слишком озабочен другими делами, и у тебя нет времени для этого. Каждый тебе скажет, что для простого учителя это невозможно.

Ты еще молодой, успеешь. Все будет зря, поскольку так много трудностей и препятствий нужно преодолеть.

Эти и другие слова внутреннего саботажника отбивали охоту и интерес к начинаниям.

Контратакуй своего саботажника:

Внутренний саботажник стремится отговорить вас от нового дела или развалить уже начатое. Но вы можете противопоставить ему свои весомые аргументы и не дать ему возможности господствовать над вашими стремлениями.

Приведем примеры контраргументов, которые использовал Виктор, атакуя своего саботажника.

Саботажник

1. Этого невозможно достичь.
2. Существует много других дел и обязанностей.
3. Не спеши, еще есть время.
4. Будет очень много трудностей и препятствий, которые не удастся преодолеть.

Контраргумент

1. Но стоит попробовать (мы еще посмотрим!).
2. Но немного времени всегда можно выделить на это.
3. Время не ждет, нужно работать, чтобы не было поздно.
4. Трудности и препятствия для того и создаются, чтобы их преодолевать.

Своего внутреннего саботажника не легко победить и заставить замолчать. Саботажник — это не только голос вашей субличности, но и голос ваших родителей, друзей, окружающих людей. Но с ним можно и нужно дискутировать, убеждать, делать все, чтобы другое ваше «Я» (активное, действенное, уверенное в успехе) взяло верх.

Другая форма работы, которую мы предлагаем для работы с внутренним саботажником, заключается в активном эмоциональном диалоге с ним.

Задание.

Убедите своего саботажника. Приведите контраргументы, которые преодолели бы его негативное действие. Приведем пример диалога со своим внутренним саботажником Андрея А. (студента-менеджера).

Внутренний саботажник

1. У тебя ничего не получится.
2. У тебя есть много важных дел.
3. А нужно ли браться за это дело? Активное, инициативное «Я»

1. Ты ошибаешься! У меня все получится.

2. Это дело очень важное. Я не лентяй и всегда могу выделить на него один час.

3. Дело стоит того, чтобы за него взяться. Задания

1. Подумайте о деле, которое вы хотели бы сделать.

Представьте себе, что ваш план удалось осуществить. Теперь попробуйте придумать что-то, что может причинить вред вашим начинаниям, помешать осуществить планы. Вообразите эту картину.

2. Опишите, нарисуйте саботажника или ту силу, которая толкает на саботаж, противодействует выполнению задуманного.

3. Теперь сами побудьте в роли саботажника и целеустремленно пытайтесь помешать осуществлению своего проекта. Расскажите, какую пользу вы получите от этого.

4. С точки зрения своего «Я» вообразите встречу с саботажником и проведите с ним переговоры.

- 3) Игра «Территория в действии»

Цель – использование силы територизма для повышения рабочей мотивации (направленности на цель и на результат).

Команды формируются по принципу «судьбы»: тренер по очереди назначает каждому участнику один из четырех цветов: зеленый, синий, желтый и оранжевый. Цвета должны быть по возможности нейтральными, не вызывающими вполне определенных ассоциаций (например, «красными» и «белыми» лучше никого не назначать).

Инструкция: разработайте план создания или усиления рабочей мотивации у сотрудника, используя силы територизма. Сотрудником будет представитель другой команды, которого вы сами выберете. У команды синих это будет кто-то из команды зеленых, у зеленых – кто-то из команды желтых, у желтых – кто-то из команды

зеленых, у зеленых – кто-то из команды синих. На разработку плана вам дается 10 минут. После этого вы должны будете реализовать ваш план.

Психолог дает 10 минут на подготовку сценариев. Это – гипотетические сценарии, поскольку участники лишь с определенной долей вероятности могут предсказывать истинную реакцию представителя другой команды на их сценарий. Действенность их работы будет определяться по меньшей мере тремя факторами:

- выбором адресата;
- точностью и изощренностью сценария;
- точностью и артистизмом исполнения.

По истечении 10 минут тренер объединяет команды в общий круг, но так, чтобы участники одной команды сидели рядом.

Теперь начинаем мотивирующие воздействия. Пожалуйста, команда синих. Вы работаете с одним из участников команды зеленых. Кто это будет, кого вы выбрали в качестве адресата? (Команда называет своего адресата.) Хорошо. Вы можете расположиться в пространстве так, как считаете нужным. (Команда организует пространство.) Пожалуйста, начинайте!

Не стоит заранее оговаривать, сколько минут может или должно продлиться действие. Это первый опыт команд в совершении самостоятельного мотивирующего действия, поэтому не стоит требовать строгого соблюдения временных ограничений – они могут нарушить живой процесс творчества.

Обратная связь: Что понравилось в поведении участников, в своем поведении?

4). Упражнение: «Благодарен тому, что...».

Цель: сосредоточение внимания участников на позитивных аспектах и реалистичных установках в повседневной жизни.

Оборудование: листы бумаги и ручки.

Процедура проведения: Наша совместная работа подошла к концу, и вы вскоре вернётесь к своей повседневной жизни. Одни из вас, вероятно, заранее радуются этому, другие – хотели бы ещё на какое-то время остаться в группе. Чтобы облегчить этап перехода для каждого из вас и помочь вам подготовиться к решению повседневных задач, я предлагаю следующее упражнение. Запишите, пожалуйста, 15 пунктов на листе бумаге, начиная каждое новое предложение со слов: «Я благодарен тому, что...» «Понятно ли, что я имею в виду?» В заключение попросите участников зачитать записи и организуйте небольшой обмен впечатлениями.

Вопросы для обсуждения: – как часто я, помимо упражнения, осознаю, чему в жизни я благодарен? – с кем я это обсуждаю? – что я чувствую сейчас? А теперь я

предлагаю выбрать какого-нибудь значимого для вас (в настоящем или в прошлом) человека и напишите ему письмо. В письме расскажите ему, какие мысли и чувства пробудила в вас группа, и как вы собираетесь использовать новый опыт в дальнейшем. Чтобы иметь возможность по-настоящему сосредоточиться на выполнении задания, найдите место, где вам никто не будет мешать. У вас есть 30 мин. Теперь мне бы хотелось, чтобы каждый по кругу рассказал о том, что его в данный момент волнует... А сейчас я попрошу тех, кто чувствует себя готовым к этому, прочитать нам свои письма... Чем серьезнее отнесутся участники к поставленной задаче, тем более сильные чувства они будут испытывать. Вопросы для обсуждения: – кому я писал письмо? – что было для меня наиболее значимым? – как отнёсся бы к письму адресат, если бы он действительно мог прочесть его?

Подведение итогов, рефлексия.

Занятие № 10 «Жизнестойкость»

1). Дискуссия «Образ успешного человека»

Цель: актуализировать у участников представления об успехе и успешной личности

Как вы думаете, что отличает успешного человека, от неуспешного?

Положения, которые формулирует группа в ходе дискуссии выносятся на доску.

3) Упражнение на самомотивацию: «Эстетические ассоциации».

Цель: выполнение этого упражнения даст возможность перенести энергию, мотивационный заряд и позитивные эмоции с приятного для вас объекта на предмет вашей деятельности.

Процедура.

1. Попробуйте ассоциировать вашу деятельность, её предмет с определённым, приятным для вас объектом. Закройте глаза. Пытайтесь вызывать приятные образы, которые связаны с ассоциируемым объектом, например, цветком. Позже запишите эти образы и ассоциации.

2. Потом вызовите из памяти образы, связанные с вашей деятельностью. Пытайтесь ассоциировать вашу деятельность с образами, которые появлялись в ходе предыдущего задания (цветок). Не оценивайте образы, которые возникают у вас. Пусть они сами по себе свободно всплывают. Запишите ассоциации и образы, которые возникли в связи с деятельностью.

3. Попробуйте ассоциировать вашу деятельность с другими символами, объектами, существами и явлениями природы (например, с солнцем, мифологическими героями, которыми вы восхищены, приятными звуками и т.п.).

4. Проведите анализ данного упражнения. Насколько эффективно было выполнение предложенных заданий? Какие символы, объекты лучше всего ассоциировались с вашей деятельностью? Запишите их и используйте в дальнейшей работе.

2). Упражнение: «Счастье».

Цель: выработка альтернативных способов выхода из проблемной ситуации. Процедура проведения: участникам сначала предлагается ответить на ряд вопросов, поставленных тренером. «Знаете ли вы какую -нибудь историю про счастливое животное? Знаете ли вы какого-нибудь человека, который практически всегда счастлив? Когда вы сами счастливы, что вы испытываете?» Затем просит: «Я хочу чтобы, вы нарисовали картину, которая покажет, что бывает, когда вы счастливы. Используйте краски и линии, формы и образы, которые выразят ваше понимание счастья. А теперь давайте обсудим, что делает вас счастливыми. Диктуйте, я буду записывать». Запишите слова на доске и дайте участникам продолжить эту запись. Анализ упражнения: Почему мы не можем всё время чувствовать себя счастливыми? Что ты делаешь, чтобы после какой-нибудь неприятности снова стать радостным? Что делает вас чаще всего счастливыми?

Занятие 11 «Движение в новое»

1). Игра «Духовная энергия».

Упражнение весьма наглядно показывает, какое влияние имеют наши мысли на наше тело. Принцип взят из системы тренировок айкидо – известной японской школы восточных единоборств.

Участники разбиваются по трое. Один из них становится посередине – совершенно прямо, руки разведены в стороны. Он сжимает ладони в кулаки. Двое других стоят по обеим сторонам от него, чтобы поднимать его под руки.

Участника поднимают три раза:

– Во время первой попытки он не делает ничего, представляя собой, так сказать, просто физическое тело.

– Во второй раз он мобилизует свою духовную энергию и представляет себе, что он легкий, очень легкий, как пушинка. Он

представляет, что его энергия тянет его вверх, устремляясь через голову и делая его легче. Он может помогать себе, повторяя про себя слова: «я легкий, легкий, легкий» или «выше, выше, выше». Когда он дает своим партнерам сигнал о том, что он готов, те поднимают его под руки и через несколько секунд ставят обратно на землю.

– В третий раз участник внушает себе, что он очень тяжелый. Он может представить, что у него есть корни, которые держат его на земле. Он стоит как могучее дерево, глубоко уйдя в землю. Он может говорить себе: «я тяжелый, тяжелый, тяжелый» или «вниз, вниз, вниз». Он представляет себе, как его энергия течет сквозь ноги глубоко в землю. Когда он готов, двое других поднимают его под руки. Как правило, это оказывается намного тяжелее, чем в двух предыдущих случаях.

Теперь партнеры меняются ролями, так что у каждого есть возможность поэкспериментировать со своей духовной энергией и при ее помощи изменять свой вес. Вы можете закончить это упражнение, попросив игроков ходить по комнате и представлять, что каждый из них очень легкий. Каждый внушает себе, что его энергия стремится вверх и делает его легче.

2) Упражнение «Ощущение потока».

У каждого из вас были в жизни моменты, когда вы делали то, что вам очень нравится, от чего вы получали удовлетворение. Давайте попробуем исследовать, что вы ощущали в те моменты. Для этого возьмите свои рабочие альбомы. Вспомните один-два таких случая. Попробуйте мысленно перенестись в то время. Проживите это событие так, будто вы сейчас находитесь в нем.

А теперь запишите напротив этого события те чувства, которые у вас тогда возникали. Описывайте их так, как они приходят вам на ум, особо не задумываясь.

Теперь я буду записывать на доске те чувства, которые вы мне поочередно станете называть.

Для внутренне мотивированной деятельности характерен определенный комплекс чувств, названный им «поток» (the flow):

- ощущение полной (умственной и физической) включенности в деятельность;
- полная концентрация внимания, мыслей, чувств на деле;
- ясное осознание цели деятельности четкое осознание того, насколько удачно выполняется работа;
- отсутствие тревоги по поводу возможной неудачи, ошибки;
- ощущение субъективной остановки времени;
- потеря обычного ощущения четкого осознания себя и своего окружения.

Мы можем сравнить оба этих списка. Как видим, они очень похожи между собой. Те состояния, о которых вы вспоминали, и были собственно состояниями внутренней мотивации.

Обратная связь: А как вы думаете, насколько вы можете концентрироваться на необходимой для вас информации?

Подведение итогов.

Занятие № 12: «Модель достижения цели».

1) Упражнение «Моя истинная цель».

Цель: поставить цель, которая будет являться аутентичной для самого участника.

Мы с вами проделали большой путь, на котором анализировали собственные ресурсы, сильные и слабые стороны, стратегии жизни, негативные паттерны и препятствия, которые встают у нас на пути, или же которые мы сами себе выставляем. Все это было нацелено на большой контакт с собой, а значит и более точное определение своих истинных целей и желаний. Я попрошу вас взять список желаний, который вы записали в ходе программы и переработать его. Вы можете менять формулировки, убирать или добавлять пункты. В работе опирайтесь на несколько критериев: моя цель конкретна, измерима, достижима, актуальна, ограничена во времени. Пусть у целей будут позитивные формулировки. Далее мы продолжим с вами работу над этим списком.

2) «Модель Grow»

Цель: довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

Ранее на лекции мы разбирали с вами модель «Smart», с помощью этой модели мы можем поставить цель. Сегодня я предлагаю вам познакомиться с моделью Grow, которая помогает соединить желаемое с целевым компонентом. Сегодня возьмите цель, которая лежит в обозримом будущем.

Итак, модель Grow – это методика достижения целей. Впервые появилась в Великобритании в 1980 году. G – это первая буква слова goal (цель), R – реальность, O – options (опции, возможности, обстоятельства), W – will (воля). Каждая часть содержит ряд вопросов, на которые я попрошу вас ответить и записать ответ себе в тетрадь.

Занятие № 13 «Модель достижения цели, продолжение»

1) Упражнение «Мы можем»

Цель: повышение мотивации к совместной деятельности

Придумайте одно задание на сегодняшнюю группу, которого будет необходимо придерживаться сегодня. Например: обращение по Имени Отчеству к каждому участнику, 10 приседаний каждые 10 минут, или что-то другое. Важно в течение всего занятия придерживаться выбранного правила.

2) «Модель Grow»

Цель: довести порядок работы с целью, довести технологии целеполагания.

Итак, на прошлом занятии мы с вами познакомились с моделью достижения цели. Сегодня ваша задача проработать несколько своих целей по модели «Grow». Составьте ваш алгоритм достижения цели. Важно, пусть первый шаг к достижению каждой цели будет небольшим.

3) Упражнение «Первый шаг»

Цель: стимулировать участников предпринимать действия для достижения цели

Я предлагаю вам выбрать любую цель из вашего списка, и выполнить первый шаг на пути ее достижения. Пусть это будет что-то небольшое. То, что займет у вас не много времени, но будет являться проявлением вашего намерения достигнуть цели.

Подведение итогов. Рефлексия.

Занятие № 14 «Управление собственным временем»

1). Упражнение на самомотивацию: «Схема управления своими делами. Легко и эффективно».

Цель: научиться правильно управлять своими делами.

Возможно, вы уже читали эти или подобные материалы, но хочу еще раз обратить на них ваше внимание. Психолог Стивен Р. Кови делит все дела на срочные – несрочные и важные – неважные.

Получается 4 группы дел: 1) срочные и важные; несрочные и важные; срочные, но неважные и, наконец, несрочные и неважные. Как вы думаете, на какой группе дел Кови предлагает нам концентрировать свои усилия? Кови утверждает, если человек концентрируется только на таких делах (иначе называемых «кризисами» и «проблемами»), то его ждут стрессы, истощение жизненных сил, кризисное управление и вечный аврал, - короче говоря, ничего хорошего.

Вспомните студенческие годы: разве были люди, во время сессий хвастающиеся тем, что весь семестр потихоньку готовились к экзаменам и поэтому ночью перед экзаменом могли спокойно выспаться, будучи уверенными, что знают весь материал?

Звучит довольно фантастично. Зато как можно гордиться собой, успевая в последнюю секунду, решая то, что решить уже практически невозможно, потушив то, что годы тихо тлело и вот уже горит синим пламенем!

И поэтому мудрый Кови, прямо как наше министерство здравоохранения, настаивает: главное, братцы, – это профилактика!

Будешь все, что можно, делать заранее – не придется потом впопыхах геройствовать. Соберешь с вечера все, что нужно взять с собой утром – отпадет риск выскочить из дома без ключей или важных документов; будешь следить за машиной – она будет заводиться и на морозе и вряд ли встанет посреди дороги и т.п.

«...решение несрочных, но важных вопросов – это ядро эффективного управления собой. В него попадают такие вопросы, как укрепление взаимоотношений с окружающими, составление личной формулы жизненного предназначения, долгосрочное планирование, профилактические мероприятия, подготовка, – словом, все те вещи, которые мы признаем необходимыми, но не первостепенными».

«...можно сказать, что эффективный человек мыслит не проблемами, а благоприятными возможностями. Он мыслит с перспективой. У него тоже случаются требующие срочного внимания кризисы и экстренные ситуации, но их число сравнительно невелико».

Так вот, если мы будем уделять особое внимание делам важным и несрочным, наша жизнь неуклонно будет меняться к лучшему. Элементарный пример - если человек, придя на работу, делает не только то, что ему положено делать по должностной инструкции, но еще и старается повысить свою квалификацию – насколько увереннее он будет чувствовать себя на своем рабочем месте!

Или еще – все дома рано или поздно начинают нуждаться в ремонте; поэтому насколько легче запланировать косметический ремонт раз в несколько лет – и не искать потом судорожно деньги на поклейку некстати запятнавшихся обоев.

Очень люблю позитивные изменения, с кем бы они ни происходили! Поэтому прошу вас: выберите на выходных хотя бы полчаса, чтобы продумать, выполнение каких дел может принести вам существенную пользу в будущем (между прочим, душевный комфорт – это тоже польза!), и со следующей недели начните претворять эти дела в жизнь.

Не надо составлять список на десяти страницах – сделайте что-нибудь одно для начала. Тогда вам понравится, и вы захотите больше. Представляете, как интересно самому выбирать, что для тебя важно – и делать это!

Предлагаю следующую неделю посвятить осмыслению своих целей в жизни – и мелких, и крупных.

2). Упражнение «Тема успеха».

Цель: Мотивация, как известно, тесно связана с когнитивными процессами (с восприятием, мышлением, отношением к самому себе). Меняя восприятие определенных объектов, формируя новый стиль мышления, мы развиваем и новое отношение к объектам своей деятельности, формируем новые мотивы деятельности. Когда человек начинает рассуждать по-другому, он начинает и действовать по-другому. Приучив себя к новому мышлению (по-другому воспринимая самого себя и свою деятельность), вы тем самым изменяете и свою мотивацию к деятельности.

Это упражнение направлено на изменение мотивации путем формирования нового позитивного мышления. Ниже приведем ряд изречений, умственных и вербальных структур, которые присущи людям с высокой мотивацией достижения. Вам предлагается выполнить определенные задания с этими изречениями. Допускаем, что интроспективировав (усвоив) эти суждения (изречения), вы начнете не только мыслить, но и действовать, как человек с высокой мотивацией достижения.

Изречения:

- Человек должен всю жизнь идти вперед.
- Уверенные в себе люди становятся счастливыми.
- Я обязательно добьюсь успеха в своем деле.
- Готовность к успеху- почти половина секрета его достижения.
- Я сделаю все, что задумал.
- Я уже приучил сознание к тому, что достигну цели.
- Я достигну своего, даже если на это уйдет остаток моей жизни.
- Я не буду отказываться от дела при первой неудаче.
- Успех приходит к тому, кто мыслит категориями успеха.
- Я твердо знаю, чего хочу достичь.
- Успех приходит к тому, кто к нему стремится.
- Я составил план достижения цели и обязательно достигну ее.
- Я настойчиво реализую свои планы.
- На мою мечту ничто не повлияет.
- Никто не побежден, пока не признал себя побежденным.
- Я уверен, что есть какой-то способ, и знаю, что найду его.
- Я буду пытаться превращать неудачи в победу.

– Я верю в себя.

– Успех зависит от моих усилий и желания достичь его. Я удовлетворен своей работой.

– Вера в успех, огромное желание и воображение, настойчивость в достижении поставленной цели – составные успеха.

Задание: Используя эти и другие изречения, напишите текст (что-то вроде текста для самовнушения), который можно перечитывать и поддерживать свою мотивацию.

Занятие № 15: «Завершение. Подведение итогов.»

1). Упражнение «Анализ пройденного пути»

Цель: рефлексия и анализ своих достижений и ошибок.

Участникам задаются вопросы: Что вам было полезно, что вы приобрели в ходе нашей работы?; Что бы вы сделали по-другому в этом пути, чего вам не хватило?; Что вы хотите теперь? После ответа на эти вопросы сравните свои результаты и свои ожидания (которые мы озвучивали на первом занятии). Отличается ли этот список? Что важного произошло в этом процессе, чего вы не планировали и не ожидали в самом начале? Есть ли то, что не получилось? Как теперь вы будете пробовать получить желаемое, и будете ли?

2). Упражнение: «Письмо из будущего».

Цель: формирование образа желаемого будущего.

Представьте, что ваша цель уже осуществилась. Вы достигли всего, чего желали. Ощутите себя тем человеком из будущего, у которого получилось осуществить ваши мечты. Держа этот образ внутри, напишите письмо из будущего. Пусть это будет письмо от вас в будущем, себе в настоящем. Опишите в письме в деталях как вы живете, что вас окружает (все до мелочей: ощущения, запахи, вкусы). Опишите, как вы справляетесь с трудностями, как устроен ваш день, что вы любите и какие расставляете приоритеты. Прислушайтесь к себе и напишите то, что вы хотели бы услышать сейчас от себя в будущем: слова поддержки, веры, или, может быть увлекательную историю из вашей жизни.

3). Упражнение «Здесь и сейчас».

Цель: практическое использование участниками знаний, полученных в ходе обучения.

Каждому участнику выделяется 10 минут; за это время он должен придумать себе какую-нибудь цель, которую можно достичь «здесь и сейчас», оглашает эту цель и пытается ее реализовать.

Затем происходит коллективный анализ того, что произошло по четырем категориям мотивации достижения: самостоятельная постановка цели, стремление достичь этой цели, отсутствие стремления понравиться и предпочтение средних по трудности задач.

Обратная связь: Легко ли было придумать цель? Подведение итогов.

Рефлексия: – с каким настроением уходите с занятия? – было ли вам интересно и что понравилось лучше всего? – чему научились в процессе нашей совместной работы? – что нового узнали для себя? – есть ли к участникам группы и ведущему какие-нибудь предложения и пожелания?

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства

Таблица 4.1 – Результаты исследования уровня мотивации достижения успеха у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса после реализации программы

№ п/п	Уровень мотивации к успеху	Кол-во баллов
1.	Умеренно высокий	17
2.	Умеренно высокий	19
3.	Низкий	6
4.	Средний	12
5.	Низкий	7
6.	Средний	15
7.	Средний	11
8.	Умеренно высокий	20
9.	Средний	14
10.	Низкий	7
11.	Средний	11
12.	Средний	16
13.	Умеренно высокий	20
14.	Умеренно высокий	18
15.	Умеренно высокий	17
16.	Низкий	8
17.	Средний	15
18.	Средний	15
19.	Слишком высокий	22
20.	Умеренно высокий	20

Итого:

Уровни мотивации к успеху	Количество человек	%
Низкий	4	20
Средний	8	40
Умеренно высокий	7	35
Слишком высокий	1	5
Всего:	20	100

Таблица 4.2 – Результаты исследования уровня мотивации избегания неудач у участников конкурса профессионального мастерства по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса после реализации программы

№ п/п	Уровень мотивации к избеганию неудач	Кол-во баллов
1.	Низкий	10
2.	Средний	11
3.	Слишком высокий	22
4.	Средний	15
5.	Слишком высокий	22
6.	Средний	13
7.	Средний	14
8.	Низкий	7
9.	Средний	13
10.	Умеренно высокий	19
11.	Средний	16
12.	Низкий	9
13.	Низкий	6
14.	Низкий	10
15.	Умеренно высокий	19
16.	Умеренно высокий	19
17.	Средний	14
18.	Средний	11
19.	Низкий	3
20.	Низкий	7

Итого:

Уровни мотивации к избеганию неудач	Количество человек	%
Низкий	7	35
Средний	8	40
Умеренно высокий	3	15
Слишком высокий	2	10
Всего:	20	100

Таблица 4.3 – Результаты исследования детерминирующей тенденции мотивации у участников конкурса профессионального мастерства по тест-опроснику А. Мехрабиана после реализации программы

№ п/п	Детерминирующая тенденция мотивации	Кол-во баллов
1.	Доминирует мотивация достижения успеха	165
2.	Доминирует мотивация достижения успеха	168
3.	Доминирует мотивация к избеганию	140
4.	Нет доминирующей мотивации	70
5.	Доминирует мотивация к избеганию	103
6.	Нет доминирующей мотивации	74
7.	Нет доминирующей мотивации	55
8.	Доминирует мотивация достижения успеха	184
9.	Нет доминирующей мотивации	73
10.	Доминирует мотивация к избеганию	130
11.	Доминирует мотивация к избеганию	139
12.	Доминирует мотивация достижения успеха	206
13.	Доминирует мотивация достижения успеха	167
14.	Доминирует мотивация достижения успеха	165
15.	Нет доминирующей мотивации	71
16.	Доминирует мотивация к избеганию	136
17.	Доминирует мотивация достижения успеха	165
18.	Нет доминирующей мотивации	68
19.	Доминирует мотивация достижения успеха	210
20.	Доминирует мотивация достижения успеха	180

Итого:

Тенденция мотивации	Количество человек	%
Доминирует мотивация достижения успеха	9	45
Доминирует мотивация к избеганию	5	25
Нет доминирующей мотивации	6	30
Всего:	20	100

Таблица 4.4 – расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Мотивация к успеху» Т. Элерса

№п/п	До	После	Сдвиг (тпосле - тдо)	Абсолютное Значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	12	17	5	5	16
2.	15	19	4	4	14
3.	7	6	-1	1	1,5
4.	14	12	-2	2	5
5.	9	7	-2	2	5
6.	12	15	3	3	10
7.	11	11	0	0	
8.	12	20	8	8	18
9.	10	14	4	4	14
10.	7	7	0	0	
11.	14	11	-3	3	10
12.	14	16	2	2	5
13.	17	20	3	3	10
14.	16	18	2	2	5
15.	11	17	6	6	17
16.	10	8	-2	2	5
17.	12	15	3	3	10
18.	11	15	4	4	14
19.	23	22	-1	1	1,5
20.	17	20	3	3	10
Сумма рангов нетипичных значений					28

Результат: Тэмп = 28

Критические значения Т при n=18

n	Ткр	
	0.01	0.05
18	32	47

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости.

Таблица 4.5 – расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса

№п/п	До	После	Сдвиг (tпосле - tдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	14	10	-4	4	13
2.	16	11	-5	5	15,5
3.	22	22	0	0	
4.	16	15	-1	1	2
5.	21	22	1	1	2
6.	17	13	-4	4	13
7.	17	14	-3	3	9
8.	15	7	-8	8	17
9.	16	13	-3	3	9
10.	16	19	3	3	9
11.	14	16	2	2	5
12.	12	9	-3	3	9
13.	10	6	-4	4	13
14.	11	10	-1	1	2
15.	17	19	2	2	5
16.	19	19	0	0	
17.	12	14	2	2	5
18.	16	11	-5	5	15,5
19.	6	3	-3	3	9
20.	7	7	0	0	
Сумма рангов нетипичных значений					26

Результат: Тэмп = 26

Критические значения Т при n=17

n	ТКр	
	0.01	0.05
17	27	41

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости.

Таблица 4.6 – расчет Т-критерия Вилкоксона по тест-опроснику А. Мехрабиана

№п/п	До	После	Сдвиг (после - до)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	75	165	90	90	16
2.	77	168	91	91	17
3.	144	140	-2	2	4
4.	71	70	-1	1	2
5.	98	103	5	5	6
6.	88	74	-14	14	8
7.	42	55	13	13	7
8.	75	184	109	109	20
9.	49	73	24	24	10
10.	94	130	36	36	13
11.	75	139	64	64	15
12.	169	206	37	37	14
13.	74	167	93	93	18
14.	70	165	95	95	19
15.	94	71	-23	23	9
16.	162	136	-26	26	11
17.	164	165	1	1	2
18.	33	68	35	35	12
19.	209	210	1	1	2
20.	176	180	4	4	5
Сумма рангов нетипичных значений					34

Результат: Тэмп = 34

Критические значения Т при n=20

n	Ткр	
	0.01	0.05
20	43	60

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости.