

Г.Ю. ГОЛЬЕВА

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ
МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА
НА РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ЭТАПАХ
РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

**Челябинск
2017**

УДК 158
ББК 88.36
Г 63

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор Г.Г. Буторин
(г. Челябинск);
кандидат психологических наук, доцент Н.И. Аркаева
(г. Челябинск)

Г 63 Гольева Г.Ю. Проблема формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности [Текст]: монография / Г.Ю. Гольева – Челябинск: Издательство «Цицеро», 2017. – 171 с.

ISBN 978-5-91283-903-0

В монографии раскрыты теоретические предпосылки изучения проблемы формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности; представлены различные подходы к моделированию процесса формирования заявленного феномена. В эмпирической части изложена организация опытно-экспериментального исследования: этапы, методы и методики. Охарактеризована выборка, представлен количественный и качественный анализ результатов эксперимента.

Адресуется всем субъектам профессионального психологического пространства.

ISBN 978-5-91283-903-0

УДК 158
ББК 88.36

© Г.Ю. Гольева, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава I. Теоретические предпосылки исследования формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности	
1.1. Понятие формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях.....	7
1.2. Теоретическое обоснование моделирования процесса формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности	16
Глава II. Эмпирическое исследование формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности	
2.1. Этапы, методы и методики исследования.....	35
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	43
2.3. Программа формирования мотивации достижения успеха личности	51
3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента ...	112
Глава III. Пост-экспериментальное сопровождение испытуемых	
3.1. Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха.....	120
3.2. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	127
Заключение.....	134
Библиографический список	140
Приложения.....	145

ВВЕДЕНИЕ

И на современном этапе развития России и в перспективе, государству нужны граждане, устойчиво мотивированные на достижение успеха в личной сфере и профессиональной деятельности. В различных случаях, для достижения тех или иных целей, нам не хватает стимула к действию, мотивации. И только мотивация является двигательным процессом для большинства, определяя инициативу человека, а также скорость и качество выполнения различных производственных задач [25, с.508].

Важную роль играет соревновательный аспект в решении проблем формирования мотивации. При этом соревноваться в достижении успехов человек может сам с собой, что дает ему мотивационную тенденцию к постоянному желанию справляться с чем-то трудным и постоянно самосовершенствоваться [14, с.69].

Результат решения поставленных задач почти полностью зависит от самого человека, а не от случая. Стремление показать высокие показатели в работе, и личной жизни, добиться успеха, свойственно инициативным и ответственным гражданам. Мотивация достижения успеха предусматривает наличие определенных черт характера, обуславливающих то или иное поведение [49, с.54].

Анализ литературы позволил нам определить научные подходы к проблеме формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности. Они рассматриваются:

а) в виде внешних воздействий на личность, которые вызывают к действию определенные мотивы, побуждающие его

осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для мотивирующего субъекта результату. При данном типе мотивирования надо хорошо знать то, какие мотивы могут побуждать человека к желательным действиям, и то, как вызывать эти мотивы;

б) при формировании определенной мотивационной структуры личности. Основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для человека мотивы действий, и наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективным действиям. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и часто не связан с конкретными действиями или результатами, которые ожидается получить от человека в виде итога его деятельности.

В связи с этим возникла необходимость рассмотрения проблемы формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности. Проведенный анализ существующего научного знания и реальной практики, существующей в настоящее время в психолого-педагогическом сообществе, позволил определить теоретическую проблематику формирования мотивации достижения успеха в виде следующих противоречий между:

- потребностью в определении психологического содержания понятия мотивации достижения успеха и недостаточной разработанностью в науке целостного представления о нем;

- объективной необходимостью формирования устойчиво мотивированных на достижение успеха в личностной и профессиональной деятельности людей и существующей психолого-педагогической системой сопровождения;

- сложившимися стереотипами трудовой и учебной деятельности и недостаточной психологической подготовленностью к работе и учебе в сложившихся условиях;

- острой необходимостью внедрения программы формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности и недостаточным уровнем разработки данной тематики в практике психологической помощи.

Данные противоречия позволили нам сформулировать проблему исследования, которая заключается в формировании мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

Глава I. Теоретические предпосылки исследования формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности

1.1. Понятие формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях

Формирование мотивации достижения успеха включает в себя совокупность психологических факторов, которые, в свою очередь, оказывают заметное влияние на степень стремления индивида к достижению успеха [3, с.158].

С точки зрения А.В. Петровского, мотивация – процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой [44, с.327].

Психолог С.Л. Рубинштейн придерживался точки зрения, что сознательность и целенаправленность являются специфической особенностью деятельности человека, через которую человек осуществляет свои цели, замыслы и идеи в преобразуемой им действительности [48, с.43].

На протяжении всего периода своего развития люди постоянно стремились к совершенству, планируя свою судьбу и определяя дальнейшие действия. И сегодня каждый может свободно создавать свой индивидуальный стиль жизни. В связи с этим формирование мотивации на успех мыслится как непрерывный процесс выбора и принятия решений, основой которых являются взвешенные альтернативы поведения [4, с.134].

В теории Д. Маккеланда говорится о том, что все без исключения мотивы и потребности человека формируются при онтогенетическом развитии. Мотив здесь рассматривается как стремление к достижению некоторых довольно общих видов удовлетворения или результатов. Мотив достижения – первопричина поведения человека [53, с.201].

В теории мотивации А. Маслоу отмечается стремление индивида к непрерывному развитию как ведущий мотив. Мотивы определяются потребностями, которые имеют несколько уровней: от физиологических потребностей до потребностей самоактуализации. Поведение зависит от потребностей и способностей и определяется внутренними и внешними мотивами [39, с.352].

В различных концепциях мотивационные явления рассматривались как проявления базовых тенденций природы людей. Развитие исторически сложившихся теорий мотивации происходило в границах трех основных областей: биологической (яркими выразителями были - Ф. Бард, У. Джеймс, У. Кэннон, К. Ланге, Дж. Сингер, С. Шехтер, И. Эйбл-Эйбесфельдт), бихевиористской (в этой области активно работали - Р. Вудворт, Б. Скиннер, Д. Уотсон, К. Халл) и когнитивной (главными исследователями в этой области были Дж. Аткинсон, Дж. Келли, Д. Мак-Клелланд, Г. Мюррей, Ж. Нютген, Р. Райан, Дж. Ротгер, Х. Хекхаузен) [35, с.143].

Исследователями биологическое направление было представлено следующими позициями: мотивация как свойство, передаваемое на генетическом уровне, возбуждение, мотивация как биологическая мониторинговая система. И только И. Эйбл-Эйбесфельдт, с помощью своих исследований манер поведения

человека в процессе его исторического развития, объяснил часть его врожденных особенностей [35, с.151].

Психолог В. Джеймс и доктор К. Ланге не были знакомы друг с другом, но одновременно пришли к одинаковым взглядам, что выражение эмоций и мотиваций поведения человека зависят от реакции его организма на возникающие ситуации возбуждения. Предположение этих ученых представило первичным телесные изменения, а вторичным субъективную реакцию на них, таких как гнев, радость, страх, ярость, дрожь, печаль [15, с.156].

Бихевиористы установили свою точку зрения на то, что понятие «мотивация» является слишком общим и не содержит в себе научности, что здесь изучаются только потребности, имеющие в себе физиологическую природу. Исследователи в бихевиористической области выделяют обучение мотивации и рассматривают, как взаимодействуют с этим обучением внутренние влечения и внешние цели. В дальнейшем и определяется то или иное поведение [35, с.155].

Область исследования побуждений, при изучении человеческих мотиваций, отнесена учеными к наиболее продуктивной области. Диапазон теоретических объяснений побуждающих мотиваций содержится от механистических стимуляционных подходов, построенных на фундаменте классического подхода к обучению, до когнитивных подходов, опирающихся на изучение ожиданий. С точки зрения Л.С. Выготского, «проблема причинного объяснения есть основная проблема возможности психологии как науки» [13, с.299].

Дж. Келли, Л. Фестингер, Дж. Роттер, Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон в своих концепциях признали ведущую роль

сознания в детерминации поведения человека. В соответствии с этим Е.П. Ильин констатирует, что когнитивные теории мотивации способствовали введению в научную среду такие новые мотивационные понятия как жизненные цели, когнитивные факторы, социальные потребности, когнитивный диссонанс, ценности, уровень притязаний, боязнь неудачи и ожидание успеха [25, с.508].

Когнитивные исследования доказали, что мотивации людей определяются их потребностями в самодостаточности и управляемости. Из этого следует то, что поведение людей частично мотивируется их потребностью быть тем, кем кто-то уже стал [35, с.12].

Теория самоактуализации А. Маслоу констатирует, что мотивации человека следуют из иерархии его нужд [39, с.352]. К. Роджерс считал, что по мере того как развивается личность, ее стремление направлено на актуализацию себя. В то же время направления актуализации организма и актуализация личности оказываются неконгруэнтными, что приводит к внутреннему конфликту [47, с.22]. Следовательно, у К. Роджерса главную сущность содержит организм, а личность является вторичной по отношению к нему.

Среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности, но наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми.

Внутренняя подсистема, считает Ю.Н. Кулюткин, определяется структурой потребностей человека, стремлением к двигательной активности, новизне, отношением к самодетерминации и самореализации, и является побудительной силой деятельности. Человек, способный реализовать себя,

испытывает чувство удовлетворения и счастья. Дефицит активности и информации, наоборот, порождает утомление, скуку. Среди общественно формируемых потребностей особое значение для стимуляции учебной деятельности имеют гностические потребности и положительные социальные потребности. К ним относятся потребности в знаниях, стремление приносить пользу обществу, стремление к высокому уровню общественно ценных успехов и достижений. Внешняя подсистема определяется структурой общественных условий жизнедеятельности человека и связана с внешней системой контроля, к которым относятся требования, ожидания, возможности [37, с.41-42].

Требования, по В.К. Вилюнас – это воздействия общества, принуждающие человека к определенным видам и формам деятельности и поведения. Общество требует от человека соблюдать в поведении определенные моральные нормы и формы общения людей, выполнять определенную работу [12, с.179].

Бельгийский психолог Ж. Ньюттен, автор теории мотивации в целостной структуре поведения человека и теории временной перспективы личности, считает, что мотивация это непрерывная, активная селективность, определяющая устойчивость и направленность поведения, обеспечивающая достижение цели [22, с.89]. Потребности являются основой, на которой монтируется вся психическая деятельность человека и его поведение. Действенность поведения детерминирована наличием потребностей, а перевод в действие любой потребности заставляет человека двигаться в направлении, способном удовлетворить эту потребность, достигнуть намеченного. С точки зрения Ж. Ньюттена «всякий объект потребности является

тем, чего нужно достичь. Это создает поведенческое будущее, следовательно, будущее является временным качеством объекта мотивации» [22, с.92].

Проведенные исследования в области изучения мотивации деятельности человека и в области исследования личности подтвердили, что успешен лишь тот, кто стремится к успеху, у кого в ценностной системе есть ценность достижения, и кто уже освоил нужные навыки и умения. Образующиеся различными мыслями и чувствами человека многие комбинации, оказывают свое влияние на многообразие мотивов деятельности личности. Американский психолог К.Э. Изард придерживается точки зрения, что чем больший интерес личность испытывает к какому-то делу, тем сильнее ее стремление сделать это дело хорошо [24, с.76].

В своих исследованиях личности американский психолог Г. Мюррей первым выделил мотив достижения как постоянную характеристику человека и сосредоточил внимание на устойчивом стремлении личности сделать то или иное хорошо и быстро, достигнув необходимого уровня в каком-либо деле. Ученые Д. Мак-Клелланд и Х. Хекхаузен, продолжив исследование данного мотива, установили такие мотивационные направления: стремление к успеху и стремление избежать неудачи. На фоне этого мотив достижения свидетельствует о стремлении человека к увеличению предела своих возможностей [9, с.480].

Учеными замечено, что от преобладания у личности мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудач и наоборот, зависит судьба человека и само его положение в социуме. Люди, у которых высоко стремление к достижению успехов, добиваются большего, чем те, у кого оно отсутствует. С

помощью мотива достижения личность всеми способами стремится избежать неудачи, а в итоге - достичь положительного результата. Для человека, у которого доминирует мотивация избегания неудач, приоритетом является избежать этой неудачи, исключить допускаемые ошибки на пути к намеченной цели, достижению успеха [34, с.36].

Интересные мысли высказывал Х. Хекхаузен, приходя к выводу, что мотивация достижения может быть попыткой сохранения максимальных способностей человека во всей своей деятельности, к которой можно применить свойства успешности и где выполнение подобной деятельности может привести к успеху, а может и к неудаче. Мотивация достижения содержит в себе конечный результат, получающийся вследствие собственных особенностей человека, она направляет личность к безусловному результату связанных друг с другом действий. Характерным для мотивации достижения является постоянная перемена целей [55, с.96].

По мнению Х. Хекхаузена эта характеристика мотивации достижения важна, так как последовательность действий на достижение цели, может прерываться на месяцы и даже годы. С точки зрения Х. Хекхаузена, постоянное возвращение к прерванному достижению цели является немаловажной характеристикой мотивации достижения. Планирование становится необходимым для достижения упорядоченной цепи действий, а сам временный охват ряда действий в корне отличает мотивацию достижения от множества других мотивов [56, с.93].

Профессор общей психологии В.К. Вилюнас считает, что мотивация достижения находится в тесном переплетении с самооценкой личности [12, с.179]. Американский психолог Дж. Аткинсон подчеркивал, что механизм мотивации достижения

является способностью ощутить гордость за достигнутое. Этот механизм начинает обновляться в ситуациях, в которые попадает человек. И, несмотря на то, что в жизни есть много ситуаций достижения, различие в мотивах существует в том, что одни ищут эти ситуации, а другие уходят от них [38, с.77].

Личность избирает себе цель, находящуюся на уровне ее притязаний, строит стратегию дальнейших действий и совершает необходимые для этого действия. Сопоставив свои действия с уровнем притязаний, личность оценивает свою успешность или неуспешность. Полученный результат может повлиять на самооценку. Объяснение причин результата становится компенсацией, дающей возможность усилить положительное влияние на самооценку [35, с.130].

Х. Хекхаузен представляет мотив достижения как систему самооценки и приобщает ее к трем коэффициентам: 1) индивидуальным различиям в привлекательности успеха и неудачи; 2) уровню притязаний; 3) преобладающему типу атрибуции. Эти коэффициенты Х. Хекхаузен сопоставляет с общим когнитивным развитием, но их индивидуальные проявления являются результатом процесса социализации, «который может совершенно по-разному формировать деятельность достижения у отдельных индивидов, слоев населения, в различных культурах и в различные исторические эпохи» [56, с.93].

Таким образом, изучив теоретические предпосылки исследования проблемы формирования мотивации, можно сформулировать ряд выводов.

Среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности.

Мотивация – это процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой [53, с.201].

Главной особенностью отечественных исследований мотивации является рассмотрение мотивации достижения в качестве значимого фактора деятельности, причем мотивация достижения рассматривается, как правило, в качестве позитивного фактора деятельности.

1.2. Теоретическое обоснование моделирования процесса формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности

Моделирование это один из ведущих элементов системы проектирования. Проектирование, базирующееся на концептуальном анализе ситуации, выдвигает и включает в работу определенный образ будущего, которого хочется достичь. В дальнейшем выявляются тенденции развития, намечаются изменения, открывающие дорогу полезным и ограничивающие возможности развития нежелательных тенденций. Перспектива первых – превращение в практические возможности, обеспечивающие полезное развитие [35, с.155].

Для теоретического обоснования модели формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности, необходимо провести анализ теоретических аспектов моделирования, рассмотреть разнообразные дефиниции понятия «модель».

Метод моделирования получил широкое распространение в современной науке. Профессор Л.Б. Ительсон считает модель изоморфным изображением инвариантных отношений частей одной системы материальных объектов через отношения частей другой системы материальных объектов [27, с.140].

Советский философ В.А. Штофф под моделью рассматривает мысленно или практически построенную структуру, отображающую ту или иную часть действительности в упрощенной и наглядной форме [60, с.38].

К.А. Логун, с учетом различных точек зрения по вопросу моделирования, описывает модель как образное представление

настоящего объекта или процесса в материальной или идеальной форме, отражающее значительные черты моделируемого объекта и замещающее его в процессе исследования и управления [60, с.54].

Иными словами говоря, модель включает в себе явление действительности или сам объект, отображая их основные характеристики, но в схематичной форме.

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 [5, с.408].

Для представления логики исследования, проведения ее в соответствии с предъявляемыми требованиями, нами применен системный подход к процессу целеполагания, разработанный доктором психологических наук В.И. Долговой, в ходе которого использован метод «дерево целей».

По мнению профессора В.И. Долговой, «дерево целей» основывается на теории графиков и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [18, с.228].

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

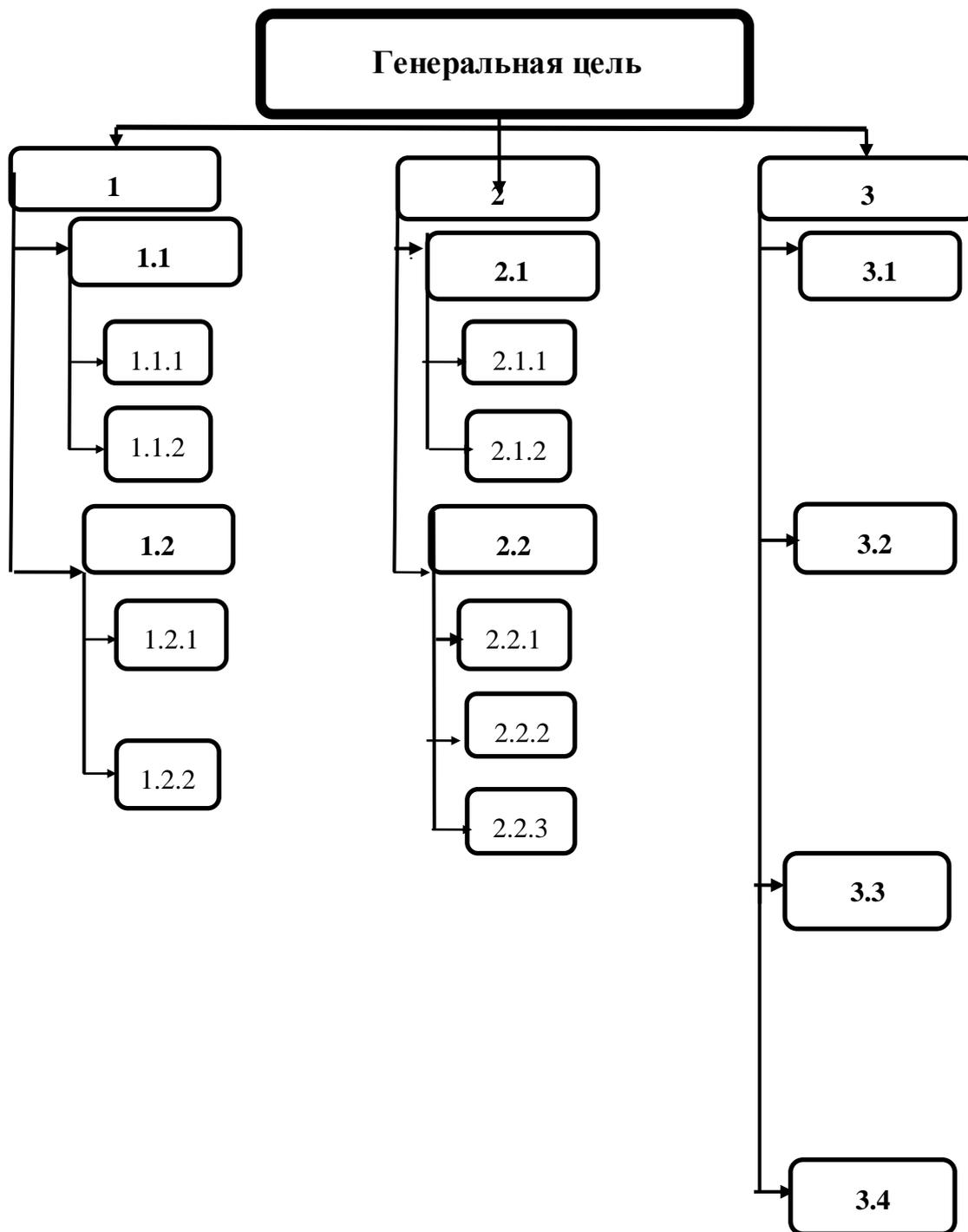


Рисунок 1. «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности

Соответственно, наверху находится главная, генеральная цель. Поскольку достижение генеральной стратегической цели организации 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 [18, 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 исследовать проблему формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

1. Теоретически проанализировать проблему формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

1.1. Раскрыть сущность понятия формирования мотивации достижения успеха в теоретических исследованиях.

1.1.1. Проанализировать сходства и различия точек зрения в определении понятия формирования мотивации достижения успеха.

1.1.2. Рассмотреть различные концепции мотивационных явлений, определённых в психолого-педагогической литературе.

1.2. Разработать «дерево целей» и модель формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

1.2.1. Разработать «дерево целей» исследования проблемы мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

1.2.2. Разработать модель формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

2. Исследовать проблемы мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

2.1. Определить этапы, подобрать методы и методики опытно-экспериментального исследования.

2.1.1. Определить методы исследования проблемы мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

2.1.2. Охарактеризовать выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.

2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента исследования.

2.2.1. Провести первичную диагностику проблемы формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

2.2.2. Проанализировать полученные результаты исследования проблемы мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

2.2.3. Охарактеризовать выборку исследования проблемы мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

3. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

3.1. Составить и реализовать программу формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента исследования.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха.

3.4. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

На основе дерева целей и проведённого анализа теоретических аспектов проблемы исследования, была разработана модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» в полном объеме представленная в исследовании студента факультета психологии ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» В.С. Молоканова (см. рисунок 2).

В модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», мы включили четыре блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

Теоретический блок составляют: во-первых, цель, во-вторых задачи, направленные на создание, усвоение, обучение и практическое использование, способствующие формированию мотивации достижения успеха и в третьих методы, используемые на этапе теоретического исследования проблемы.

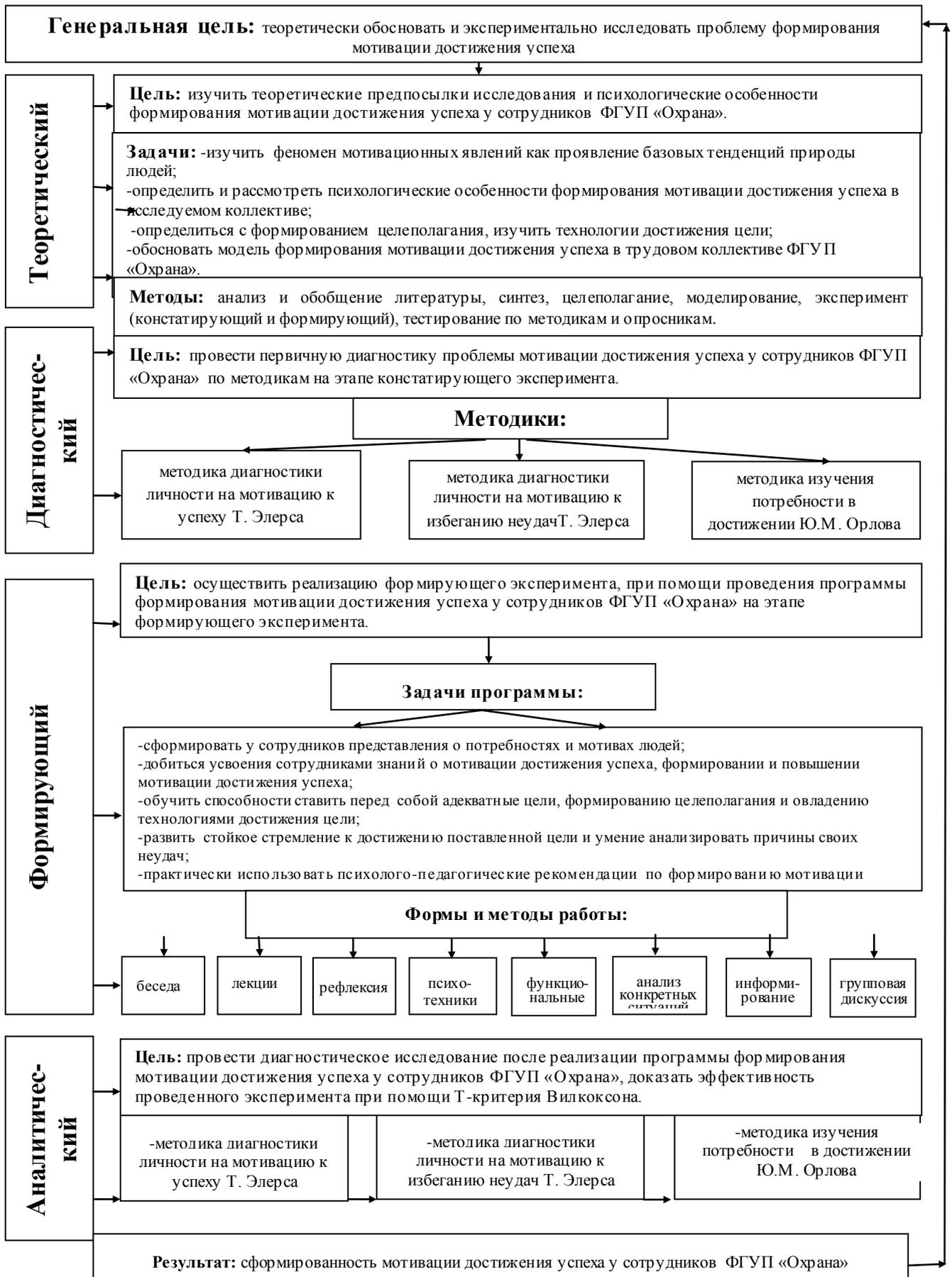


Рисунок 2. Модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников ФГУП «Охрана»

Диагностический блок посвящен проведению констатирующего этапа исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Для изучения данной проблемы проведены три методики: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова. Проведенные методики позволили выявить уровни мотивации к успеху, к избеганию неудач и потребности в достижении успеха.

Формирующий блок содержит в себе проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана». Для достижения этой цели в программе обозначены следующие задачи:

- сформировать у сотрудников представления о потребностях и мотивах людей;
- добиться усвоения сотрудниками знаний о мотивации достижения успеха, формировании и повышении мотивации достижения успеха;
- обучить способности ставить перед собой адекватные цели, формированию целеполагания и овладению технологиями достижения цели;
- развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач;
- практически использовать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха в повседневной деятельности.

Выполнение этих задач даёт сотрудникам трудового коллектива добиться более адекватной социализации, оказывает

положительное влияние на социально-психологический климат в коллективе, позволяет освоить членам коллектива эффективные формы целеполагания, овладеть технологиями достижения цели, способствует умению анализировать причины своих неудач и своевременному их устранению [6, с.112].

Форма работы – групповая и индивидуальная.

Принцип работы в группе состоит в передаче сотрудникам на период такой работы функций, традиционно выполняемых тренером: информационных, организационных, контролирующих и (частично) оценивающих. Групповая форма работы предполагает включение группы сотрудников в совместное планирование деятельности, восприятие и уяснение информации, обсуждение, взаимный контроль. Эта форма предполагает работу сотрудников над едиными заданиями в ходе проводимых упражнений. Темп работы зависит от состава группы. Совместная деятельность позволяет каждому сотруднику утвердиться в своих возможностях и способностях, сравнивая себя с другими [11, с.19].

Методы, используемые в программе:

1. Беседа – метод организации коммуникативного взаимодействия, применяемый в коррекционной работе для отработки и развития коммуникативных умений участников [41, с.54].

2. Лекция предполагает, что в течение сравнительно продолжительного времени устно излагается значительный по объему учебный материал, используя при этом разнообразные приемы активизации познавательной деятельности сотрудников. В отличие от рассказа и объяснения, лекция характеризуется также большей научной строгостью изложения. Лекционная подача материала обеспечивает законченность и целостность его

восприятия. Сотрудники включаются в процесс активных мыслительных действий и динамического «вживания» в реальность излагаемого. У слушателей развивается устойчивое произвольное внимание, целеустремленность, навыки конспектирования.

Основные виды лекции:

1) традиционная лекция, когда материал предъявляется в основном в готовом виде;

2) проблемная лекция или лекция проблемного характера, когда формулируется научная или практическая проблема (направления развития, способы и варианты, проблемы, прогнозируемые последствия);

3) лекция-беседа (разговорная лекция) применяется в случаях, когда слушатели владеют определенной информацией по проблеме или готовы включиться в ее обсуждение [46, с.432].

3. Рефлексия – мыслительный процесс, направленный на самопознание, анализ своих эмоций и чувств, состояний, способностей, поведения. Выделяют разные виды рефлексии: языковую (направленную на анализ человеком особенностей своей речи), личностную (ее цель – познание свойств и специфики собственной личности), интеллектуальную (формирование представлений человека о его интеллектуальных способностях), эмоциональную (познание и изучение человеком собственной эмоциональной сферы) [45, с.69].

4. Психотехника. Психотехника разрабатывает такие психологические проблемы, которые возникают как результат непосредственного преломления в психологии определенных практических запросов. Психотехника разрабатывает специфические методы исследования, направленные в основном на выявление практически-значимых психологических

признаков, на распознавание этих признаков у разных людей, на нахождение надежных критериев практической эффективности разрабатываемых психотехнических мероприятий [52, с.32].

В психотехнике с исключительной остротой встают вопросы о критериях эффективности ее исследований. Отсюда ряд надстраивающихся над основной ее проблематикой специальных вопросов, как методы оценки квалификации, учета производительности, измерения успешности, установление математических показателей достоверности и надежности психотехнических испытаний и другие [16, с.238].

5. Функциональные упражнения. Они могут выполняться в небольших группах по 2-3 человека или всеми членами группы вместе, быть специализированными и воздействовать преимущественно на ту или иную психическую характеристику, например, память или внимание, могут носить более универсальный характер, оказывать более генерализованное воздействие. Они позволяют подключать для осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы разные уровни психического отражения. Например, можно предложить участникам группы описать то или иное состояние вербально, причем по очереди – письменно и устно, потом нарисовать его, выразить в движении. В результате расширяются возможности осознания, появляются новые грани восприятия одной и той же проблемы. Эффективность упражнения во многом зависит от четкости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать достаточную и необходимую информацию. Не следует перегружать инструкцию деталями, излишними пояснениями. Неудачным можно считать такой вариант, когда тренер инструктирует дольше, чем длится выполнение самого упражнения [32, с.256].

6. Анализ конкретных ситуаций моделирующих то, что происходит в жизни сотрудников. Метод анализа конкретных ситуаций состоит в изучении, анализе и принятии решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент. Этот метод развивает аналитическое мышление испытуемых, системный подход к решению проблемы, позволяет выделять варианты правильных и ошибочных решений, выбирать критерии нахождения оптимального решения, учиться устанавливать деловые и профессиональные контакты, принимать коллективные решения, устранять конфликты [1, с.36].

7. Информирование. Информирование сотрудников представляет довольно деликатный и сложный процесс, поскольку предполагает не только беспристрастное преподнесение фактов, но и учет возможных реакций человека на информацию о себе. Есть несколько стратегий информирования, принципиально различающихся степенью использования оценочных категорий, фокусировкой и используемой терминологией [59, с.76].

8. Групповая дискуссия – публичное обсуждение участниками определенных тем или позиций, рассмотрение их с разных точек зрения. Групповая дискуссия в психологическом тренинге – это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. Этот метод позволил испытуемым прояснить их собственную позицию, выявить многообразие подходов и точек зрения по исследуемым проблемам и вопросам, дал многостороннее видение предметов обсуждения, помог

сотрудникам решить задачи по обучению слушать и взаимодействовать с другими испытуемыми, развил умение преодолевать страх перед неизвестным, научил анализировать возникающие в трудовом коллективе сложные ситуации межличностного взаимодействия [42, с.69].

Аналитический блок – проведение формирующего этапа психолого-педагогической диагностики, а также количественный и качественный анализ результатов исследования [26, с.166].

На данном этапе исследования использовались методики: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса; методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.

Для проверки гипотезы исследования о том, что формирование мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» представляет собой целенаправленный процесс, успешность которого повысится, если будет сконструирована модель формирования мотивации достижения успеха и реализована программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т-критерия Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [19, с.65].

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования мотивации достижения успеха

у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», так же составлено «Дерево целей» исследования проблемы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана».

На основе дерева целей и проведённого анализа теоретических аспектов проблемы исследования, была разработана модель психолого-педагогической коррекции мотивации достижения у старших подростков в полном объеме представленная в исследовании студента факультета психологии ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» М.В. Елисеевой (см. рисунок 3).

Первый блок модели – теоретический, его цель: теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции мотивации достижения успеха у младших подростков.

Второй блок – диагностический, его цель организовать опытно-экспериментальное исследование проблемы мотивации достижения успеха у младших подростков. Психологическая диагностика – наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях.

Психодиагностические методики – это специфические психологические средства, предназначенные для измерения и оценки индивидуально-психологических особенностей людей. Диагностическая методика отличается от любой исследовательской тем, что она стандартизирована. Стандартизация – это единообразие процедуры проведения и оценки выполнения теста.

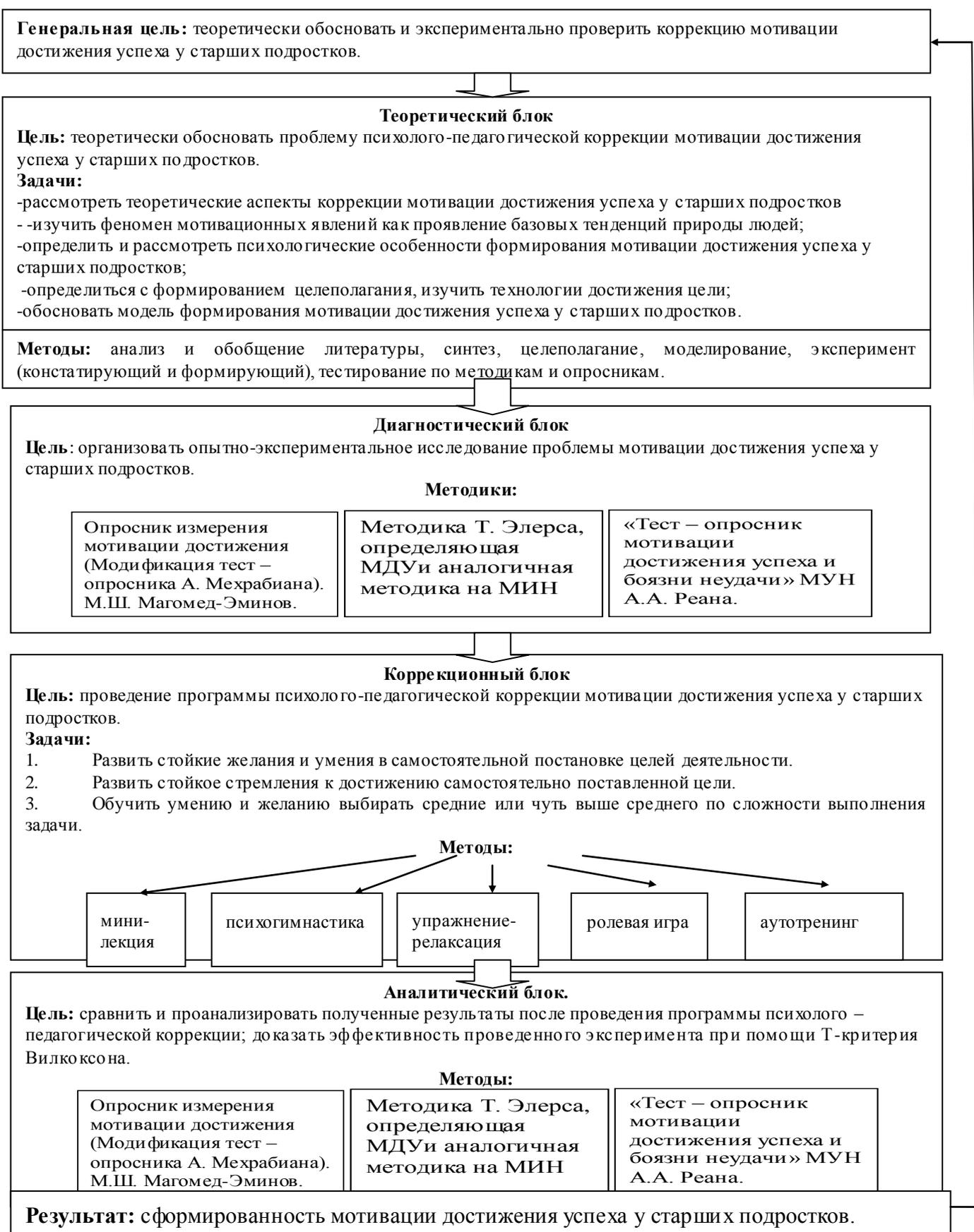


Рисунок 3. Модель формирования мотивации достижения успеха у старших подростков

Прежде чем психодиагностические методики могут быть использованы для практических целей, они должны пройти проверку по ряду формальных критериев, доказывающих их высокое качество и эффективность. К числу основных критериев оценки психодиагностических методик относятся надежность и валидность.

Так как можно выделить две функции психологической диагностики – научную и практическую, то и методы диагностики подразделяются на теоретические и эмпирические.

К теоретическим относятся: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы. Подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. На этом этапе выполнено изучение литературы по проблеме мотивации достижения успеха младших подростков. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

К опытно-экспериментальным относятся: проведение констатирующего эксперимента. Обработка результатов. Была проведена психодиагностика по трем методикам: тест - опросник измерения мотивации достижения (Модификация тест - опросника А. Мехрабиана). Модификация теста предложена М.Ш. Магомед-Эминовым; методика, разработанная Т. Элерсом, определяющая мотивацию личности к достижению успеха и аналогичная методика того же автора на мотивацию к избеганию неудачи; «Тест - опросник мотивации достижения успеха и боязни неудачи» МУН А.А. Реана.

Затем полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы.

Для решения задач поисково-подготовительного этапа применялись такие теоретические методы как: аналитико-

синтетический (это метод мысленного расчленения целого на части с последующим воссоединением различных элементов, сторон объекта в единое целое); сравнительно-сопоставительный (это метод сопоставления различных элементов, сторон объектов по какому-либо основанию); и метод моделирования (это метод проведения аналогий, умозаключений от общего к частному, когда в качестве аналога более сложного объекта берется более простой или доступный для исследователя, результатом использования данного метода, является составление модели объекта, процесса, состояния).

После того, как мы определили уровень мотивации достижения у старших подростков, необходимо провести психолого – педагогическую коррекцию. Эта работа отражается в коррекционном блоке.

Психокоррекция – это система мероприятий, направленных на исправление недостатков психологии или поведения человека с помощью специальных средств психологического воздействия. Цель коррекционной программы: повышение внутренней мотивации у старших подростков. Целью коррекционного блока: является проведение психокоррекционной программы.

В соответствии с поставленной целью, для психокоррекционного блока определены следующие задачи:

1. Развить стойкие желания и умения в самостоятельной постановке целей деятельности.
2. Развить стойкое стремления к достижению самостоятельно поставленной цели.
3. Обучить умению и желанию выбирать средние или чуть выше среднего по сложности выполнения задачи.

Психокоррекционная программа содержит следующие аспекты:

Самостоятельная постановка цели, стремление достичь самостоятельно поставленной цели, отсутствие стремления понравиться и предпочтение средних по трудности задач. Для изменения уровня мотивированности особенно важным представляется не парциальное использование этих категорий в методах: упражнениях, играх и т.д., а синтетическое использование по крайней мере двух категорий в каждом методе.

Поэтому, как правило, на практике речь идет уже не об этих категориях или показателях, а о формирующих влияниях. Так Д.Мак-Клелланд, анализируя условия формирования мотивации достижения, объединил основные формирующие влияния в четыре группы: 1) формирование синдрома достижения, т.е. преобладания у человека стремления к успеху над стремлением избегать неудачи; 2) самоанализ; 3) выработка оптимальной тактики целеобразования в конкретных видах поведения и в жизни в целом; 4) межличностная поддержка. Каждая из этих групп складывается в свою очередь из совокупности более конкретных влияний.

Так, например, формирование синдрома достижения предполагает: а) обучение способам создания проективных рассказов с ярко выраженной темой достижения, б) обучение способам поведения, типичным для человека с высокоразвитой мотивацией достижения (предпочтение средних по трудностей целей и избегание легких и очень сложных целей; предпочтение ситуаций с личной ответственностью за успех дела; избегание ситуаций, где цель задают другие люди; предпочтение ситуаций с обратной связью и т.д.), в) изучение конкретных примеров из своей повседневной жизни, а также из жизни людей, обладающих высокоразвитой мотивацией достижения; анализ этих примеров

при помощи системы категорий, используемых при диагностике мотивации достижения.

Особенности форм и методов проведения программы коррекции мотивации достижения. В процессе участникам выдается стимульный материал: категории содержания проективных рассказов, отражающие мотивированность на достижение и избегание, рисунки с темой достижения. Также выдается материал, репрезентирующий ситуацию тренинга: перечни категорий и характеристик, свойственных мотивации достижения успеха, а также упражнения для самостоятельного исполнения.

Следующий блок – это аналитический. Целью аналитического блока является: сравнить и проанализировать полученные результаты после проведения психолого – педагогической коррекции.

Цель нашего исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить процесс коррекции мотивации достижения успеха у старших подростков. Для того, чтобы доказать, что цель исследования достигнута, необходимо произвести повторную диагностику с помощью трех методик: Тест - опросник измерения мотивации достижения (модификация А. Мехрабиана); «Тест - опросник мотивации достижения успеха и боязни неудачи» Т. Элерса; «Тест - опросник мотивации достижения успеха и боязни неудачи» МУН А.А. Реана.

После повторной диагностики, с помощью метода математической обработки данных Т-критерия Вилкоксона необходимо произвести расчеты, позволяющие доказать наличие и отсутствие положительных сдвигов, после проведения программы психолого - педагогической коррекции.

Глава II. Эмпирическое исследование формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Руководствуясь теоретическим анализом научной литературы по проблеме мотивации достижения успеха, было проведено опытно-экспериментальное исследование, целью которого явилось исследование мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа:

1. В ходе поисково-подготовительного этапа проведено: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по проблеме формирования мотивации достижения успеха, подобраны методики и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: психодиагностическое тестирование и обработка результатов. Затем полученные результаты были обработаны. Проведена программа формирования мотивации достижения успеха.

3. Контрольно-обобщающий этап: анализ и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, проверка гипотезы. В исследовании для проверки гипотезы были использованы такие уровни: Теоретический – это анализ психолого-педагогической литературы, обобщение. Эмпирический – эксперимент и психодиагностическое тестирование.

В исследовании был использован комплекс методов и методик исследования:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение литературы, синтез, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические методы: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование.
3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Дадим характеристику каждому методу исследования:

Анализ – процесс мыслительного или практического расчленения какого-либо объекта (феномена) на составные элементы, которые можно рассматривать в отдельности, сопоставлять между собой, выявлять связи и так далее [34, с. 36].

Синтез – соединение различных элементов, сторон объекта в единое целое (систему), которое осуществляется как в практической деятельности, так и в процессе познания. В этом значении термин «Синтез» противопоставляется анализу, с которым он неразрывно связан; синтез и анализ дополняют друг друга, каждый из них осуществляется с помощью и посредством другого. Анализ и Синтез лежат не только в основе всех видов человеческой деятельности, но в своих элементарных формах - в основе поведения высших животных. Синтез, как мыслительная операция, произведен от предметного соединения частей объектов в целое и исторически формируется в процессе общественно-производственной деятельности людей [11, с.19].

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 [11, 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 [41, с.54].

Эксперимент – проводимый в специальных условиях опыт для получения новых научных знаний посредством целенаправленного вмешательства исследователя в жизнедеятельность испытуемого [57, с.69].

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых [15, с.156].

Формирующий эксперимент – метод прослеживания изменений психики в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого [5, с.408].

Тестирование – метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений [21, с.240].

С помощью метода экспертных оценок руководитель или коллеги предприятия могут точно провести оценку мотивации других работников, которых довольно хорошо знают. Этот метод является одним из элементов оценки работника в комплексе.

Для определения мотивации достижения в научном мире разработаны различные методики, среди которых можно

выделить следующие: методика на измерение мотивации А. Мехрабиана; методика мотивации успеха и боязнь неудачи А. Реана; методика диагностики личности на мотивацию к успеху и методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса; методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели, шкала оценки потребности в достижении успеха» [51, с.69].

Охарактеризуем выбранные методики.

Методика на измерение мотивации А. Мехрабиана «Тест - опросник для измерения мотивации достижения» (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. Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Мотивация достижения – одна из разновидностей деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успеха и избегать неудачи. Формирование мотивации к успеху или к избеганию неудачи зависит от условий воспитания и среды, а также: 1) личностных стандартов (оценок субъективной вероятности успеха, субъективной трудности задачи); 2) привлекательности самооценки (привлекательности для индивида личного успеха или неудачи в данной деятельности); 3) индивидуальных предпочтений типа атрибуции (приписывание ответственности за успех или за неудачу себе или окружающим обстоятельствам).

Методика применяется для исследования целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы: мужскую (форма А) и женскую (форма Б).

«Тест - опросник мотивации достижения успеха и боязни неудачи» МУН А.А. Реана (приложение 1). Данный опросник валиден и надежен, является простым и оперативным измерительным инструментом для определения силы выраженности у человека мотивационного полюса.

При мотивации достижения успеха, начиная дело, человек предполагает конструктивный результат, надеется на успех. Такие люди обычно уверены в себе, своих силах, ответственны, инициативны, активны, целеустремленны.

При мотивации боязни неудачи активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания и наказания. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях ее избегания, а не о способах достижения успеха. Такие люди обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

«Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» Т. Элерса (приложение 1) является личностным опросником и предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. В данную методику включено 41 утверждение, на которые работникам необходимо дать ответы, состоящие их двух вариантов «да» или «нет». Степень выраженности мотивационной направленности личности на достижение успеха оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах. Максимальная

сумма баллов свидетельствует о высоком уровне мотивации к успеху. 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) также является личностным опросником и предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на избегание неудач. В стимульный материал методики входят тридцать строк, в каждой из которых находятся по три слова. Испытуемому требуется выбрать в каждой строке только одно из трех слов, которое точнее всего его характеризует. Степень выраженности мотивации к избеганию неудач оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. В ходе обработки и интерпретации результатов каждый ответ оценивается в баллах. Максимальная сумма баллов свидетельствует о высоком уровне мотивации к избеганию неудач, защите. Установлены четыре шкалы степени выраженности мотивации к избеганию неудач:

- 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.

Методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели, шкала оценки потребности в достижении успеха» (приложение № 1) является тестом-опросником. Данная методика разработана

для измерения потребности в достижении цели, успеха и в целом достижений. Показано, что чем выше у персонала самооценка, тем более он активен и нацелен на достижения. Потребность в достижении трансформируется в установку, личное свойство. Методика включает в себя 23 утверждения, на которые отводится 10-15 минут времени тестирования. Интерпретация и расшифровка методики Ю.М. Орлова:

- от 0 до 6 баллов: низкая потребность в достижениях;
- от 7 до 9 баллов: пониженная потребность в достижениях;
- от 10 до 15 баллов: средняя потребность в достижениях;
- от 16 до 18 баллов: повышенная потребность в достижениях;
- от 19 до 23 баллов: высокая потребность в достижениях.

Метод математической статистики – это оперирование со значениями признака, полученными у испытуемых в психологическом исследовании. Сегодня методы математической обработки постоянно применяются в педагогических и психологических исследованиях. Психолого-педагогические измерения, выполненные с помощью тестов, всегда сопровождаются некоторой ошибкой, вызванной несовершенством диагностического инструментария и различными обстоятельствами проведения диагностики. Вследствие этого необходимо доказывать значимость полученных результатов [11, с.19].

Для исследования был выбран Т - критерий 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 [48, с.43].

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях. Первоначально мы исходим из предположения о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом – сдвиг в более редко встречающемся направлении.

Таким образом, опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. В работе был использован комплекс методов:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, метод «Дерево целей» (автор В.И. Долгова), моделирование;

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование;

3. Метод математической обработки: Т-критерий Вилкоксона.

Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Для исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были использованы: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Орлова Ю.М. Тест - опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха».

Исследование проводилось с персоналом трудового коллектива ФГУП «Охрана», выборку составили 30 человек. Все испытуемые мужского и женского пола, возраст от 20 до 60 лет. Физически и психически здоровы.

Исследование проходило стандартно, в соответствии с требованиями, определенными в вышеуказанных методиках. Всё внимание испытуемых было обращено на их мотивацию к выполняемой работе. Кроме того, для формирования уверенности и возникновения у персонала мотивации достижения, до начала исследовательской работы была создана атмосфера доверия между сотрудниками, деятельность работников сделана определенной и понятной. В трудовом коллективе были созданы условия для возникновения у персонала ощущения продвижения вперед, переживания успеха в деятельности. Для определения уровня мотивации к успеху персонала предприятия было проведено исследование по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

Результаты исследования уровня мотивации к успеху были отражены в бланках теста-опросника и представлены на рисунке 4.

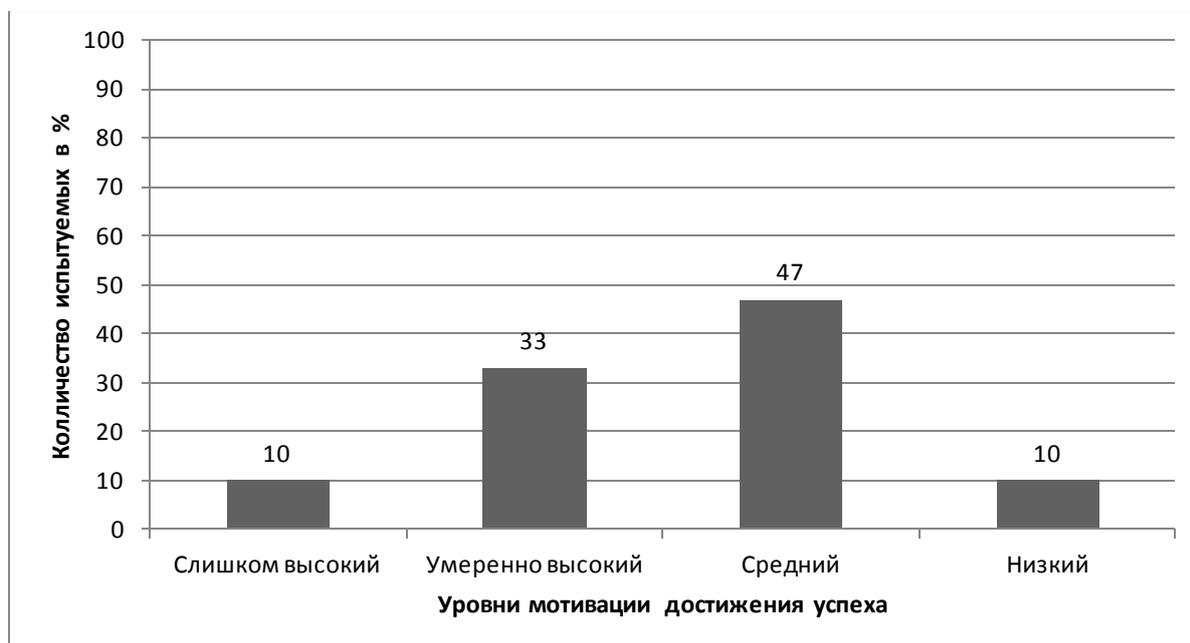


Рисунок 4. Результаты по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса на этапе констатирующего эксперимента

На рисунке 4 изображена диаграмма показателей уровней мотивации достижения успеха участников исследования. Проведенный анализ полученных результатов позволил нам сделать следующие выводы. Среди участников исследования наиболее характерен средний уровень мотивации достижения успеха, который диагностирован у 47 % участников (14 человек). У этих сотрудников чётко не выделяется преимущественная ориентация на успех или неудачу и, наоборот – у них выражена потребность в активизации себя. И чтобы в дальнейшем стать преуспевающим, необходимым для предприятия высококвалифицированным специалистом, данным сотрудникам необходима как помощь специалистов-психологов, так и определенная работа над собой по выработке в себе целеустремленности и уверенности.

Так же у 33 % исследуемых (10 человек) диагностирован умеренно высокий уровень мотивации к успеху. У этих сотрудников преобладает сильное стремление к успеху, в работе они достаточно активны, упорны и настойчивы. При такой мотивации эти работники постоянно стремятся к успеху и много работают для его достижения. Ориентированные на успех сотрудники широко используют в работе свои способности и в большинстве случаев достигают поставленных целей, быстрее находят оптимальные решения при решении производственных задач. Кроме этого ими движет стремление делать всё как можно лучше, они не боятся выбирать сложные производственные задания и желание их выполнять находится на высоком уровне. У таких работников постоянно растет стремление совершенствовать свое мастерство.

Среди испытуемых у 10 % (3 человека) выявлен слишком высокий уровень мотивации к успеху. Установлено, что данная категория людей добиваются на производстве и в жизни гораздо большего, чем те, у кого данная мотивация отсутствует. В своей деятельности работники, мотивированные на успех, проявляют инициативу и полностью сосредотачиваются на реализации поставленных задач. Более того, эти участники исследования не довольствуются полученными результатами, какую бы задачу не выполняли, пытаются её выполнить еще лучше, чем раньше. Они склонны увлекаться любимой работой и при достижении всё новых и новых целей ощущают радость успеха. Данная категория исследуемых планирует свою работу на перспективу, они склонны выбирать слегка завышенные, но достижимые цели. Выполняя задачи проблемного назначения и имея дефицит времени на их выполнение, улучшают результаты своей деятельности.

В ходе исследования так же выявлено 10 % испытуемых (3 человека) с низкой мотивацией к успеху. Эти участники исследования заметно проявляют неуверенность в себе, не всегда довольны выполняемой работой. При выполнении заданий повышенной трудности испытывают дискомфорт, боятся неудач. Обладая низкой мотивацией к успеху, у них нет привычки самостоятельно принимать решения. Наталкиваясь на сложные задания, либо сразу обращаются за помощью, либо прекращают свою деятельность. Это значительно сказывается на качестве выполняемой работы и вызывает нарекания в адрес этих работников со стороны руководства предприятия.

Подводя итог исследования по данной методике, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего.

Несколько меньшее количество тех, у кого диагностирован умеренно высокий уровень мотивации к успеху. У этих сотрудников преобладает сильное стремление к успеху, в работе они достаточно активны, упорны и настойчивы. При этой мотивации такие сотрудники стремятся к достижению чего-то конструктивного и положительного.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса. Результаты методики приведены в рисунке 5.

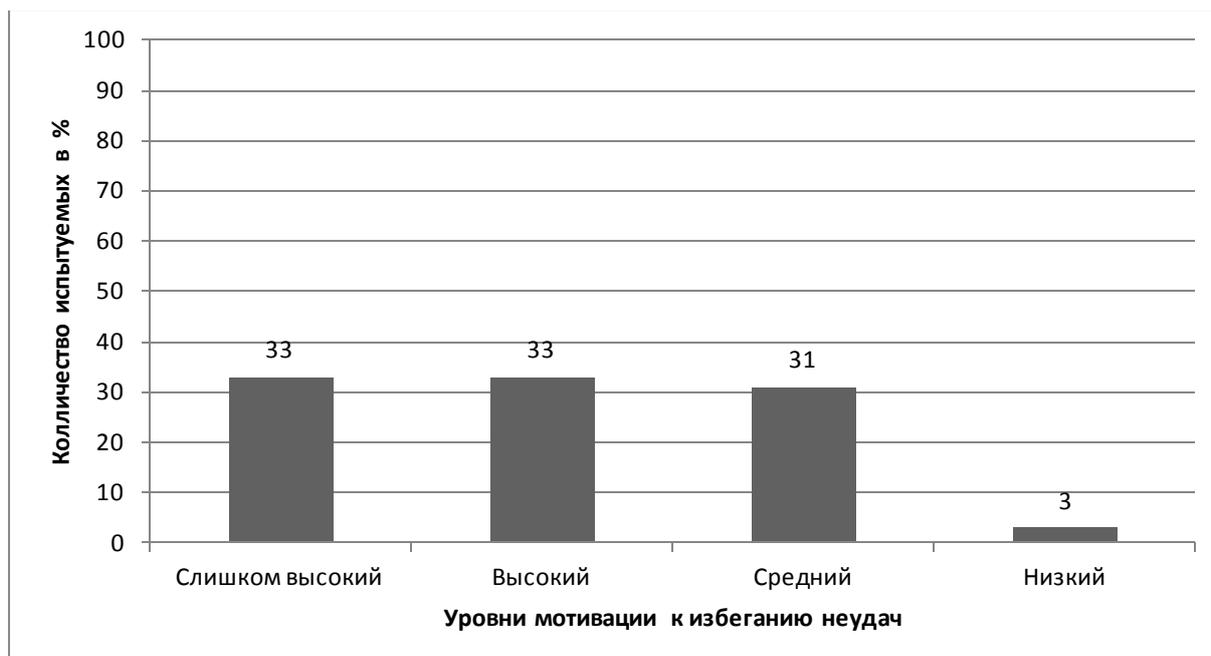


Рисунок 5. Результаты по методике диагностики на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса на этапе констатирующего эксперимента

По результатам методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач, результаты которой приведены в рисунке 5, можно судить о том, что только у 3 % (1 человек) диагностирована низкая мотивация к избеганию неудач, защите. У этого сотрудника низкая мотивация к избеганию неудач (защите) может сопровождаться высокой готовностью к риску, которая, в свою очередь, прямо пропорциональна числу допущенных ошибок. У 31 % опрошенных (9 человек) выявлен средний уровень мотивации к избеганию неудач. Вероятнее всего это связано с тем, что средний уровень мотивации к избеганию неудач оптимально позволяет учитывать работникам возможные риски при принятии решения в ходе выполнения производственных задач. Высокий и слишком высокий уровни мотивации к избеганию неудач (защите) выявлен у одинакового количества сотрудников предприятия – 33 % (20 человек). 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. Эта категория исследуемых имеет более высокий риск попадания в неприятные ситуации, чаще ищет 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 20 человек (33 %) 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 сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Методика Орлова Ю.М. Тест - опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха.



Рисунок 6. Результаты по методике на потребность в достижении успеха Ю.М. Орлова на этапе констатирующего эксперимента

Результаты опроса персонала предприятия показывают, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников демонстрирует среднюю потребность в достижении 21 (70%) человек, тогда как высокая, повышенная и пониженная потребность сформирована у 1 (3%), 2 (7%) и 4 (13%) респондентов соответственно. Низкая потребность в достижении цели проявилась у 2 (7%) испытуемых.

Наличие средней потребности достижения у 70 % работников свидетельствует о том, что ярко выраженная тенденция у них отсутствует. Данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Работники, продемонстрировавшие высокую и повышенную потребности в достижении успеха, настойчивы в достижении цели (успеха) и в большей степени проявляют в себе целеустремленность. Выполняя те или иные задачи руководства, стремятся достигать положительных результатов.

У 4-х (13%) исследуемых определена пониженная потребность и у 2-х (7%) определена низкая потребность в достижении успеха. Деятельность данных работников связана с боязнью неудачи и негативных ожиданий.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

- подводя итог исследования по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего;

- на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у исследуемых преобладает высокий – 10 (33%) и слишком высокий – 10 (33 %) уровни мотивации к избеганию неудач (защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели);

- результаты опроса персонала предприятия в ходе проведения методики изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова показали, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников 21 (70%) демонстрирует среднюю потребность в достижении, наличие которой свидетельствует о том, что данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях персонала, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у сотрудников с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избегания неудач и повышения уровня потребности в достижении успеха. Деятельность работников, построенная на постепенном прогрессе в приобретении навыков достижения успеха, может дать субъектам с пониженной и со средней потребностью в достижении чувство собственной эффективности и служить подспорьем пересмотру целей и приобретению в дальнейшем более высокого уровня потребности в достижении.

2.3. Программа формирования мотивации достижения успеха личности

Разработанная программа рассчитана на участников в возрасте от 14 до 65 лет, состоящая из 11 занятий, каждое из которых длится 45 минут, за исключением первого и последнего, продолжительность которых составляет 60 минут. Занятия проводятся 1-2 раза в неделю. Каждое занятие необходимо начинать с приветствия и заканчивать подведением итогов.

Данная программа опирается на ряд принципов:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «я – высказываний»;
3. Принцип «не перебивать, когда говорит другой»;
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;
5. Принцип конфиденциальности.

Цель программы: формирование мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

Задачи программы:

- сформировать у участников представления о потребностях и мотивах людей;
- добиться усвоения участниками знаний о мотивации достижения успеха, формировании и повышении мотивации достижения успеха;
- обучить способности ставить перед собой адекватные цели, формированию целеполагания и овладению технологиями достижения цели;
- развить стойкое стремление к достижению поставленной цели и умение анализировать причины своих неудач;

- практически использовать психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха в повседневной деятельности.

Структура занятий:

1. Ритуал приветствия позволяет сплачивать участников, создавать атмосферу группового доверия и принятия.

2. Разминка – воздействие на эмоциональное состояние участников, уровень их активности. Разминка выполняет важную функцию настройки на продуктивную групповую деятельность.

3. Основное содержание занятия – совокупность лекций, функциональных упражнений и техник.

4. Рефлексия занятия предполагает участниками две оценки занятия: эмоциональную (понравилось/не понравилось) и смысловую (почему это важно для каждого конкретно, зачем и чему мы научились, что пригодилось больше всего).

5. Подведение итогов.

6. Ритуал прощания – смысловое завершение занятий.

Занятие №1: «Знакомство». Цель: знакомство, обозначение целей и задач встреч.

1). Упражнение «Меня зовут... И я хочу достичь успеха в своей работе, потому что...».

Цель: знакомство, диагностика мотивации к успеху.

Работа по развитию внутренней мотивации – это, прежде всего, работа над собой, которая происходит внутри человека, в его сознании. Соответственно, только внешние влияния, которые являются основой любого тренинга, будут абсолютно неэффективны. Ведь действительно, довольно нелепо использовать внешние влияния для развития внутренней мотивации (тем более, если мы хотим развивать внутреннюю мотивацию как личностную черту).

Притча о мотивации.

«И я так хочу!» – лихорадочно сказал Ум, завистливо глядя на Кое-Что, которое было у Кое-Кого.

«О, нет...» – грустно шепнула Душа, – «Этот недотепа опять даже не думает со мной посоветоваться. Опять поведет Его не туда...»

Ум между тем уже деловито строил планы для того, чтобы и себе добыть Кое-Что, которое он увидел у Кое-Кого. Душа недовольно закатила глаза. Ей хотелось сказать. «Вот, идиот», – но она была созданием высокодуховным, поэтому просто грустно сжалась в комочек. К тому же, Ум никогда не слышал ее советов – он был слишком болтлив и самонадеян, и тихий голос Души терялся в его вечном громком монологе... А ведь только душа знала, что нужно им с Хозяином на самом деле. «Вся надежда на Хозяина», – подумала Душа.

Ум тоже надеялся на Хозяина. Скоро он убедился, что у Хозяина много других дел, и почему-то очень трудно заставить его работать над планом добычи Кое-Чего. Хозяин почему-то оставлял работу над планом – самую важную работу, по мнению Ума – напоследок. Он занимался иногда совершенно малосущественными делами – чтением книги, просмотром фильма, серфингом в Интернете или неделовым разговором по телефону, напрочь забыв о Кое-Чем – о Цели Ума.

Уму пришлось придумать план, как заставить Хозяина действовать по плану – он нашел статью о Мотивации. Он показывал Хозяину картинки с изображением Кое-Чего, которое было у Кое-Кого, давал ему мотивационные книги и статьи, воспитывал в Хозяине самодисциплину. Все это помогало, но ненадолго.

А все потому, что как только Хозяин начинал действовать по плану Ума, Душа тут же тоскливо сжималась в комочек. И хозяин, сам не осознавая почему, отвлекался от плана.

Ум был сердит на Хозяина, упрекал его в лени и уже отчаялся получить Кое-Что...

...Но вот однажды Ум увидел Кое-Что-Другое. «Ух, ты! Я тоже так хочу!» – снова загорелся он. «Ну, наконец, ты догадался!» - захлопала в ладоши Душа...

Кое-Что-Другое Ум получил очень быстро, – Хозяин с радостью стремился к этому, и ему даже план не понадобился. Он использовал для работы над Кое-Чем-Другим каждую свободную минутку. Душа при этом пела и плясала, и Хозяин тоже был счастлив.

С тех пор Ум понял, что к Душе надо прислушиваться, потому что желания Души – лучшая мотивация.

2). Сбор ожиданий.

Цель: заключение контракта.

Участникам задаются вопросы: чего Вы ожидаете, от тренинга, от ведущего, от себя? В свою очередь участники могут задавать вопросы ведущему. В заключении можно записать ряд общепринятых ожиданий.

3). Принятие правил.

Цель: тренер информирует участников о том, что для плодотворной работы в группе необходимо принять следующие правила:

1. Единая форма обращения друг к другу по имени.

2. Общение по принципу «здесь и теперь».

Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

3. Конфиденциальность всего происходящего.

Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу, участники смогут доверять друг другу и группе в целом.

4. Персонификация высказываний.

Безличные слова и выражения типа «Большинство людей считают, что...», «Некоторые из нас думают...» заменяем на «Я считаю, что...», «Я думаю...». По-другому говоря, говорим только от своего имени и только лично кому-то.

5. Искренность в общении.

Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. искренность должна заменить тактичное поведение.

6. Уважение к говорящему. Говорим только по одному.

Когда кто-то говорит, то мы его внимательно слушаем и не перебиваем,

давая возможность высказаться. И лишь после того, как он закончит говорить, задаем свои вопросы или высказываем свою точку зрения.

7. «Стоп!» – тот член группы, который не хочет отвечать на какой – либо вопрос, участвовать в какой-либо игре, процедуре из-за нежелания быть искренним или из-за неготовности быть откровенным, имеет право сказать «Стоп!», и тем самым исключить себя из участия в процедуре. Будем надеяться, что к этому правилу вы будете прибегать редко, поскольку оно сильно ограничивает человека в самопознании. К сожалению, невозможно осуществить подвиг без напряжения силы воли. Каждый имеет право сказать: «У меня есть чувство, но я не хочу о нем говорить, мне больно».

8. «Активность!» – ответственность каждого за результаты работы группы. Это правило подразумевает зависимость эффективности групповой работы от вклада каждого ее члена и необходимость работы не только для себя, на решение собственных проблем, но и на других, ибо работа на другого есть способ познания себя.

9. «Не оценивать!» – это важное правило мы часто нарушаем в жизни. Считаем себя вправе осуждать и оценивать чужие поступки, слова, привычки («ты ненормальный», «это идиотская мысль», «ты такой грубый»). У нас в группе мы должны учиться не оценивать других людей, а принимать их такими, какие они есть. Так как каждый человек уникален, и наша задача помочь ему раскрыть свой потенциал.

4). Выбор ритуала приветствия.

Цель: создание положительного эмоционального фона, сплочение группы, формирование чувства близости с другими детьми.

Инструкция: Я хочу поговорить с вами о том, как обычно приветствуют друг друга люди. Кто из вас может продемонстрировать типичное русское рукопожатие?

Я хотела бы, чтобы вы сейчас придумали смешное приветствие, которое мы будем использовать в ближайшее время. Это рукопожатие должно стать своего рода отличием нашей группы. Сначала выберите себе партнера. Вам предоставляется три минуты, чтобы изобрести, как можно более необычный способ рукопожатия. Это приветствие должно быть достаточно простым, чтобы все легко могли его запомнить, но при этом достаточно смешным, чтобы нам было весело пожимать друг другу руки именно таким способом. Теперь пусть каждая пара покажет придуманное ей приветствие. Нам необходимо выбрать

то рукопожатие, которое мы будем с вами использовать на следующей встрече.

5). Упражнение «Качества характера».

Цель: рефлексия, самоанализ, изучение качеств, подходящих и не подходящих для формирования мотивации достижения успеха.

6). Упражнение «Проведение экспериментов».

Цель: ознакомить участников с их собственными ресурсами для достижения каких-либо целей.

Первый эксперимент: вызывается доброволец и ему в руки дается небольшой текст; затем сообщается, что доброволец с этим текстом в течении трех минут должен выполнить какие-то действия; ему дается 30 секунд на размышление: сам он будет задавать себе цель или же ведущий; после того как доброволец решил, его сажают. Второй эксперимент: то же самое, только добровольцу однозначно самому следует поставить перед собой цель, и после того, как доброволец определился его не сажают, а предлагают выполнить задание (если доброволец решил, что цель задает ведущий, то ему предлагается задание: сосчитать все запятые в тексте); если цель достигнута - то доброволец награждается аплодисментами. Третий эксперимент: вызывается очередной доброволец и ему предлагается на выбор: либо же надо вслух прочесть довольно длинный прозаический текст (примерно на 3 мин.), либо же из готового набора слов (около 20-ти) составить фразу из 6-8 слов и дважды ее музыкально пропеть. Четвертый эксперимент: вызывается доброволец и ему сообщается, что у экспериментатора имеется девять заданий по возрастающей степени трудности: первое самое легкое, а девятое самое тяжелое; добровольцу предлагается выбрать номер задания и его выполнить (арифметическое действие).

Упражнение по обратной связи в группе. Задача данного упражнения мысленно прокрутить всё тренинговое занятие. Тренер даёт следующую инструкцию: «Сядьте так, чтобы вам было удобно. Закройте глаза и вспомните всё, что вы делали сегодня в группе, в обратном порядке, начиная с того момента, как я закончу говорить. Постарайтесь вспомнить как можно подробнее всё, что происходило с вами в течение этого занятия, ничего не объясняя, и не интерпретируя».

Подведение итогов.

Занятие №2: «Потребности и мотивы».

Цель: усвоение учащимися специальных терминов, обозначающих различные компоненты формируемого мотива.

1). Упражнение «Работа над ошибками».

Цель: помогает избавиться от самоедства, от бесплодного грызения себя за случайно совершенные ошибки.

Проанализируйте неудачу, которую вы пережили в прошлом. Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, что полезного вы приобрели в результате этой неудачи (опыт, качества характера, понимание каких-то процессов в жизни и т.д.). Подумайте, что стало для вас возможным в результате пережитой неудачи?

Невзирая на банальность этого изречения, следует признать, что действительно активные люди допускают большее число ошибок, но они и значительно чаще достигают успеха, чем пассивные люди.

Следует осознавать, что ошибок и неудач не стоит пугаться; над ними необходимо работать, поскольку они очень полезны как материал для самоусовершенствования и стимул к деятельности.

Работая над своими ошибками, можно записать:

1. Ты ошибся? Но это не так уж и страшно, ведь есть над чем работать.

2. Эти ошибки являются полезными для твоего развития, ведь ты теперь знаешь, в каком направлении следует работать и что необходимо совершенствовать.

3. Эта попытка является не очень удачной, но она тебя многому научит. Воспользуйся в будущем опытом своих ошибок, и я уверен, что ты достигнешь успеха.

4. Неудачи и ошибки - это хорошая наука для того, кто хочет развиваться.

Очень важно положительно (с позитивным пафосом) относиться к ошибкам других людей. Это поддерживает их мотивацию на надлежащем уровне, побуждает работать над своими недостатками и слабостями.

Некоторые зарубежные компании материально поощряют своих работников за творческие идеи, которые «провалились». Такое отношение поддерживает у людей высокую мотивацию и стремление экспериментировать и нестандартно мыслить.

Задания

1. Поразмышляйте и запишите свои высказывания, которые выражали бы позитивное отношение к неудачам и ошибкам и перспективу их преодоления. Эти изречения вы можете применять для поддержки как своей мотивации, так и мотивации других людей.

2. Тщательно проанализируйте неудачу, которую вы пережили недавно (или когда-то раньше). Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, какие ваши навыки и способности недостаточно развиты и нуждаются в совершенствовании. Поразмышляйте над методами, которые будете использовать,

работая над развитием определённых навыков и способностей. Заполните следующую таблицу:

- Придумайте 4 варианта девизов (для себя и для других), которые помогли бы вам реагировать на собственные неудачи и ошибки. Например, Андрей (сотрудник) написал: «Ошибки - это замечательно! Я теперь знаю, над чем работать».
- Ваш сын (ученик, одноклассник) неудачно выполнил какое-то задание, потерпел поражение, вследствие чего потерял веру в себя, разочаровался и не желает так же интенсивно, как раньше, заниматься этим делом или учебным предметом. Что бы вы сказали? Каким образом можно не только успокоить ребёнка, но и побудить, вдохновить его на работу и достижения?

2). Мини-лекция по теории мотивации А. Маслоу.

Цель: формирование представлений о потребности и мотивах людей.

Время 35-40 минут, размер группы-любой.

Инструкция: Коллеги, я хотел бы поговорить о мотивации людей

Важно заметить, что одной из новейших комплексных научных дисциплин, оформившихся в XXв., стала общая теория систем. В соответствии с установками этой теории одним из ключевых общенаучных понятий утвердилось понятие системы, а одним из методов научной методологии стал системный подход к действительности, причем виды систем чрезвычайно многообразны. Стоит заметить, что они могут быть статическими или динамическими, открытыми или закрытыми. Примером открытой системы, т.е. системы, тесно связанной с окружающей средой, будет человек. Это означает, что человек не может существовать без тесной связи с окружающей его внешней

средой, природной и социальной. Этим обстоятельством и вызывается наличие у человека разнообразных потребностей, тот или иной состав которых будет важнейшей характеристикой личности. Удовлетворение данных потребностей – фундаментальное условие человеческого существования. В этом процессе выражается тесная связь человека с окружающей средой, его принадлежность к тому типу систем, которая характеризуется как открытая система. В психологической науке потребность определяется как внутреннее состояние индивида, вызываемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития и выступающее в качестве глубинного источника всех форм его активности.

С потребностями тесно связано и понятие мотива. Мотив – это связанное с потребностями внутреннее состояние готовности к активным действиям определенной направленности и формы. Потребности как психический процесс имеют некоторые особенностями: они связаны с предметом, к которому человек стремится, или с каким-либо видом деятельности, который должен доставить человеку удовлетворение, например с игрой или работой; более или менее четкое осознание данной потребности, сопровождающееся определенным эмоциональным состоянием готовности к конкретным действиям; эмоционально-волевое состояние, сопровождающее поиск путей и средств удовлетворения потребности и ее реализацию; ослабление данных состояний при удовлетворении потребностей. Потребности человека многообразны. Стоит заметить, что они делятся на нематериальные или естественные (в пище, одежде, жилище) и культурные, или социальные, связанные с приобретением знаний, изучением наук, приобщением к конфессиональным и художественным ценностям, а также с

потребностью в труде, общении, общественном признании. Естественные потребности отражают зависимость человека от природных, материальных условий, необходимых для поддержания его жизни. В культурных потребностях демонстрируется зависимость человека от продуктов человеческой культуры. Когда потребность осознается, происходит ее «опредмечивание», конкретизация, она приобретает форму мотива. Мотив – это осознанная потребность, обогащенная представлениями о способах ее удовлетворения и целях поведения, обеспечивающего ее удовлетворение. Сложность выявления мотивов деятельности связана с тем, что всякая деятельность побуждается не одним, а несколькими мотивами. Совокупность всех мотивов к данной деятельности называется мотивацией деятельности данного субъекта. Мотивация – это процесс, увязывающий воедино личностные и ситуационные условия деятельности, направленной на преобразование среды в соответствии с потребностями человека. Общая мотивация, характерная для данного человека, будет важнейшей составляющей характеристики его личности.

В наибольшей степени известной и разработанной теорией мотивации будет концепция иерархии мотивов американского психолога Абрахама Маслоу. Представитель гуманистической психологии, один из ведущих психологов в области исследования мотивации в США А. Маслоу разработал «иерархию потребностей» и соотнес с ними иерархическую структуру поведенческих мотивов. Его модель потребностей, нашедшая широкое применение в психологии управления, психотерапии, деловом общении, в дальнейшем уточнялась и дорабатывалась, но принцип рассмотрения потребностей и мотивов поведения остался тем же. А. Маслоу выделяет следующие

фундаментальные потребности: физиологические (органические) – потребности в пище, сне, сексе и т.п.; в безопасности – то, что человеку нужно чувствовать себя защищенным, избавиться от страха. Стоит сказать, для этого он стремится к материальной обеспеченности, следит за своим здоровьем, заботится о своем обеспечении в старости и т.д.; в любви и принадлежности – человеку свойственно принадлежать к общности, находиться рядом с людьми, быть принятым ими. Реализуя эту потребность, человек создает свой круг общения, заводит семью, друзей; в уважении – человек нуждается в одобрении и признании окружающих, в достижении успехов. Реализация потребности в уважении связана с трудовой деятельностью человека, его творчеством, участием в общественной жизни; в самоактуализации – в иерархии потребностей самый высокий уровень, связанный с реализацией, как своих способностей, так и личности в целом.

Потребности образуют иерархию, поскольку подразделяются на низшие и высшие. А. Маслоу выявил следующие особенности мотивации человека: мотивы имеют иерархическую структуру; чем выше уровень мотива, тем менее жизненно необходимыми будут соответствующие потребности; с повышением потребностей повышается готовность в большей активности. Базовым уровнем потребностей будут физиологические, поскольку без их удовлетворения человек жить не может. Базисной будет также и потребность в безопасности. Более высокие, социальные потребности, куда относятся потребности в принадлежности, имеют разную степень выраженности у разных людей, однако вне человеческого общения ни один человек (как человек) существовать не может. Престижные потребности, или потребность в уважении, связаны

с социальным успехом личности. Фактически же полноценным человек становится только тогда, когда он удовлетворяет свои потребности в самоактуализации.

Процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии потребности каждой нового уровня становятся актуальными для индивида исключительно после того, как удовлетворены предыдущие запросы, поэтому принцип иерархии называют принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Высшие потребности имеют следующие признаки: они более поздние; чем выше уровень потребности, тем менее она важна для выживания, тем дальше может быть отодвинуто ее удовлетворение и тем легче от нее на время освободиться; жизнь на более высоком уровне потребностей означает более высокую биологическую эффективность, большую ее продолжительность, хороший сон, аппетит, меньшая склонность к болезням и т.д.; удовлетворение чаще имеет своим результатом развитие личности, чаще приносит радость счастье, обогащает внутренний мир. Л. Маслоу считал личностями только тех людей, целью которых будет развитие своих способностей, самоактуализация. Всех остальных он называл недочеловеками. Самоактуализация представляет собой личностный рост в ходе продуктивной деятельности, это рост «вверх». Личностный, психологический рост он рассматривал как последовательное удовлетворение все более высоких потребностей. Рост теоретически возможен только потому, что вкус «высшего» лучше, чем вкус «низшего», и потому рано или поздно удовлетворение «низшего» становится скучным. Пока доминируют низшие потребности, движение к самоактуализации не может начаться. Высшие потребности

воспринимаются как менее насущные. Человеку, все усилия которого направлены на добывание средств к жизни, не до высоких материй. Когда потребности не удовлетворяются, люди начинают жаловаться. То, на что жалуются люди, а также уровень их жалоб служат показателем развития личности и просвещенности общества. А. Маслоу полагал, что конца жалобам не будет и можно исключительно надеяться на повышение их уровня. Основными функциями мотивов будут функции побуждения к действию и функция смыслообразования. В психологическом плане существует различие между целями, которые ставит человек для того, чтобы добиться удовлетворения той или иной потребности, и мотивами его деятельности: цели всегда будут сознательными, а мотивы традиционно актуально не осознаются. Действуя под влиянием того или иного побуждения, человек осознает цели своих действий, но дело с осознанием мотивов, того, ради чего они совершаются, обстоит иначе. Обычно мотив не совпадает с целью, лежит за ней. Поэтому его обнаружение составляет специальную задачу – осознание мотива. Причем речь идет о задаче осознания смысла его действий на личностном уровне, т.е. о личностном смысле деятельности. Потребности и мотивы настолько тесно переплетены в структуре личности, что понять данные компоненты можно только во взаимосвязи. Начинают анализ с потребностей, поскольку наличие у человека потребностей – такое же фундаментальное условие его существования, как обмен веществ. Организм человека, как и любая живая система, неспособен ни поддерживать свое внутреннее динамическое равновесие, ни развиваться, если он не находится во взаимодействии с окружающей средой. В своих первичных биологических формах потребности есть состояние организма, выражающее

объективную нужду в чем-то, что лежит вне его. В ходе становления личности происходит изменение и развитие потребностей. Как личности люди отличаются друг от друга разнообразием имеющихся у них потребностей и особым их сочетанием. Любые проявления активности человека сопровождаются чувствами и эмоциями, которые в значительной степени определяют характер этой активности.

3) Участникам предлагается перечислить основные потребности человека, в порядке важности. Затем рассматривается одна из наиболее известных моделей мотивации, которая принадлежит Абрахаму Маслоу. Он предложил рассматривать основную мотивацию человека как иерархию из пяти уровней. Если мы обратимся к этой иерархии, то увидим, что направленность на себя отражают не только два низших уровня пирамиды, но и ее высший уровень, ее вершину, – стремление к самоактуализации. А. Маслоу выделяет также особые группы когнитивных и эстетических потребностей. Однако когнитивные потребности (прежде всего, в познании и понимании), в его представлении, служат удовлетворению базовых потребностей, а четкая дифференциация эстетических потребностей, по Маслоу, пока невозможна.

Физиологические – Потребность в кислороде, воде, пище, потребности физическом здоровье и комфорте.

Безопасность – Потребность в защищенности от опасности, нападения, угрозы.

Любовь и дружба – Потребность в добрых и любовных отношениях с другими людьми.

Уважение, признание – Потребность ощущать себя ценным другими и самим собою.

Самоактуализации – Потребность развить и реализовать свой потенциал полностью.

В соответствии с концепцией А. Маслоу, у человека должны быть удовлетворены сначала потребности более низкого уровня, чтобы он мог начать удовлетворять потребности более высоких уровней. Но человек тем более человек, чем более высокими потребностями он движим.

4). Упражнение на обратную связь в группе. Свободный отчёт участников тренинга. Тренер даёт следующую инструкцию: «Расскажите о том, что показалось вам самым важным (интересным, полезным и т.п.) за сегодняшний день. Свой рассказ закончите описанием своего состояния (как вы себя чувствуете) «Здесь и сейчас».

Подведение итогов.

Занятие №3: «Технологии целеполагания».

Цель: получение участниками опыта мышления, поведения и эмоционального реагирования, отвечающего мотиву достижения.

1). Упражнение «Актуальность целей»

Цель: Выбор учащимися какой-то цели, к которой они будут стремиться в ближайшее время. Материалы: много полосок бумаги (5-7 на каждого ученика).

Каждый ребенок получает несколько полосок бумаги и записывает на них цели, которые он ставит перед собой на ближайшее время. Все эти полоски перемешиваются и складываются на столике в середине класса.

Из всех целей ребята выбирают себе те, что наиболее актуальны для них в данный момент. Затем каждая группа получает утверждения: «Несомненно, важно», «Важно», «Сомневаемся», «Не очень важно», «Совершенно не важно».

Предложите детям разложить выбранные ими цели по степени важности.

Завершается упражнение обсуждением полученных результатов и совместным разрешением сомнений.

2). Мини-лекция: «Что такое цель и как с ней работать? Технологии целеполагания»

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 простимулируете 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. (T) – цели, соотносимые с конкретным сроком.

3). Упражнение «Попроси самого себя».

Цель: Это упражнение следует выполнять тогда, когда вы должны сделать что-то важное, но вам не хватает побуждения (желания и энергии работать)

Человек может просить и побуждать к деятельности не только других, но и самого себя. Иногда, когда нет желания работать (но вы осознаете важность дела), общение с самим собой, убеждение и просьба, обращенные к самому себе, помогают преодолеть трудности самоорганизации.

1. Попросите себя выполнить что-то важное для вас. Можете использовать аналогичные приёмы, когда просите

других выполнить что-то. В зависимости от ваших личностных особенностей и ситуации вы можете использовать как убеждения в необходимости деятельности, так и просьбы и ласковые слова.

2. Напишите 2 варианта просьбы и убеждения самого себя. Выберите наилучшие варианты.

3. Выработайте общие правила, принципы убеждения самого себя.

Прибегая к разнообразным вариантам влияния на себя, вы можете найти наилучшие приёмы самопобуждения (которые в большей мере, чем другие, отвечают вашей индивидуальности).

Анализ:

- Отметьте эффективность упражнения в баллах.

- Выясните, какая именно форма просьбы (формула самопобуждения) наиболее эффективна для вас.

Пример. Наталия (студентка-первокурсница) поставила перед собой цель - в совершенстве овладеть английским языком. Осознавая необходимость систематических занятий, она, однако, не могла себя организовать на ежедневную работу. Позже, взявшись за дело серьёзно, девушка стала убеждать и просит сама себя:

«Оля, я тебя прошу, перестань бездельничать! Берись за ум, ты же способная и такая умница! Я тебя умоляю, работай ежедневно над английским. Ты же знаешь, что только систематические занятия принесут результаты. Ты же молодчина и всегда сможешь найти хотя бы часок для этого важного дела. Ты же настоящая красавица, а будешь нравиться окружающим ещё больше, когда овладеешь английским.

Я всё поняла и обещаю себе, что буду добросовестной, буду работать ежедневно, осознавая, что только систематические занятия гарантируют успех. Я обязательно выполню свою

просьбу». Таким образом, прося и убеждая саму себя, студентка смогла преодолеть свои трудности в самоорганизации и впредь ежедневно (а не эпизодически, как это было раньше) работала над совершенствованием английского языка.

Подведение итогов.

Занятие №4: «Технологии достижения целей».

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). Мини-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.

3). Упражнение «Полезный предмет»

Цель: идентификация (отождествление) с предметом своей деятельности предоставляет возможность увидеть все его преимущества. Например, если ваша цель – сформировать интерес к автомобилестроению, превратитесь в наиболее современную машину, опишите все чудеса, на которые вы способны, совершенство вашего дизайна и т.п.

1. Вообразите себя предметом, к которому стремитесь сформировать интерес. Опишите его от первого лица (похвалите самого себя). Опишите, каким чудесным и полезным предметом вы являетесь, что вы можете дать своему хозяину. «Запускайте» воображение на полную мощность.

2. Спустя некоторое время станьте самим собой и ещё раз рассмотрите ваш предмет. Поразмышляйте над его преимуществами, силой, красотой. Полюбуйтесь его красотой и совершенством. Заметили ли вы в нём что-то новое и необычное для вас? Что приятное вы хотите ему сказать?

3. Потом опять станьте этим предметом. Отождествитесь с ним. Осознайте свои (предмета) преимущества. Похвалитесь всем прекрасным и полезным, что вы имеете, перед другими людьми.

4. Попробуйте убедить других в том, что вы чудесный, сильный и полезный (желательно опираться на явные преимущества).

Выполняя данное упражнение несколько раз в различных вариациях, вы найдёте много интересного и привлекательного в том предмете, с которым идентифицировались. Стремясь убедить и заинтересовать других, вы подсознательно влияете и на самого себя, меняя отношение к предмету. Условиями успешного выполнения этого упражнения являются не только ваше воображение, но и стремление найти нечто интересное, полезное, прекрасное в вашей деятельности (ведь в любой сфере можно найти столько интересного и неожиданного).

4). 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.

Занятие № 5: «Формирование мотивации на успех».

1). Упражнение: «Ответственность»

Цель: Выбор ситуаций, предполагающих личную ответственность за успех дела.

Одного добровольца просят выйти; оставшимся предлагают решить задачу (не очень трудную, но требующую сосредоточенности), причем решать надо коллективно; по истечении 3 минут коллектив оглашает свое решение; затем возвращается доброволец и ему дается точно такая же задача.

Обратная связь: Расскажите о том, что вы чувствовали во время решения задачи?

2) Упражнение: «Ситуации из жизни»

Цель: Вспомнить категории мотивации, увидеть их в жизненных ситуациях.

Участники разбиваются на тройки и вспоминают конкретные примеры из своей повседневной жизни, а также из жизни людей, обладающих высокоразвитой мотивацией достижения, затем вся группа анализирует эти примеры при помощи системы категорий, используемых при диагностике мотивации достижения.

Обратная связь: Легко ли было вспомнить примеры, почему трудно, почему легко?

3). Упражнение «Самотивация»

Цель: защита от мрачного пессимизма, от опасений, настраивает на успех.

В нескольких словах опишите вашу обычную работу или обязанность, которую вы считаете неинтересной и обременительной, и постоянно откладываете ее выполнение. Как бы вы могли мотивировать себя для выполнения этой работы?

Эту деятельность я постоянно откладываю в долгий ящик, несмотря на то, что мне необходимо ее выполнить:

А — на работе _____

Б — дома _____

Если я выполняю, в конце концов, эту работу, то я нахожу в ней следующие преимущества:

А _____

Б _____

1. Настраивайтесь на положительный итог.
2. Преуменьшайте проблемы.
3. Приступайте к работе сразу.

В основном я не могу свыкнуться с этим видом деятельности:

А _____

Б _____

Эту работу я начинаю выполнять следующим образом:

А:

Первый шаг _____

Время _____

Б:

Первый шаг _____

Время _____

Акцент на положительном аспекте защищает от мрачного пессимизма, от опасений, настраивает на успех.

4). Упражнение «Начать действовать».

Цель: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас.

Если вы постоянно откладываете на неопределенный срок выполнение какой-либо работы, то вам необходимо регулярно себя мотивировать: заставить себя приступить к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас. В этом случае мотивация связана с первым толчком к началу работы, а не с самой работой.

Попробуйте мотивировать себя, занимаясь рутинным и надоевшим делом: написанием длинного делового письма, разработкой презентации, чтением сложной специфической книги, и т.д.

Сядьте за стол, возьмите все, что вам понадобится для выполнения работы. Затем сосредоточьтесь на начале; на первом шаге, который вы делаете, приступив к работе. После вы уже просто доведете работу до конца. Вы заметите, еще сидя за работой, что вас охватывает приятное чувство того, что с одним делом на сегодня вы покончили.

Занятие № 6: «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, соответствию 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.

4) Игра «2 племени».

Цель игры – активизация стихийной природной силы territorизма как стремления сохранить, расширить и обогатить собственную территорию – пространственно, материально или символически. Цель игры – активизация стихийной природной

силы территориализма как стремления сохранить, расширить и обогатить собственную территорию – пространственно, материально или символически.

В этой ролевой игре-омнибусе участвуют все, за исключением тренера. Поскольку она направлена на активизацию стихийных сил, тренер должен быть постоянно на своем тренерском посту, как капитан на мостике в неустойчивую погоду.

Игра «Два племени» не может проходить по четкому плану, в ней возможны импровизации и отклонения, которые заранее трудно предусмотреть. Важно, чтобы в игре соблюдался баланс предопределенности с непредсказуемостью. В результате игры у участников должно быть ощущение, что никто их не подталкивал к территористическому поведению, что оно включилось автоматически.

Разделение всей группы на два племени производится по принципу «судьбы»: например, все первые номера формируют первое племя, а все вторые – второе. Однако важно, чтобы в одном племени количественно преобладали мужчины, а в другом – женщины.

Инструкция: представьте себе, что вы – два первобытных племени. Вы видите, в каждом племени есть мужчины. В первом племени – 5 мужчин, а во втором – 3. Мужчины будут ходить на охоту и добывать бизонов. В каждом племени есть и женщины.

Справа, у зеленой стены, будет лес, где водятся бизоны. Столы вдоль зеленой стены и есть эти бизоны. На них вы будете охотиться. Выберите себе место для стойбища: (оба племени выбирают себе место). Выберите вождя: (оба племени выбирают своего вождя). Выберите себе имя (оба племени выбирают себе имя). Теперь оборудуйте стойбище из подручных материалов.

Помните, что когда мужчины племени пойдут на охоту, с женщинами останутся только немощные старики и дети. Их некому будет защитить. Постарайтесь огородить свою территорию, как физически, так и символически, чтобы мужчины другого племени не могли и/или не смели туда проникнуть: (оба племени строят заграждения, рисуют наскальные устрашающие рисунки, вывешивают «скальпы» перед входом в пещеру, протягивают «веревку» из скотча и т. п.).

Наступает время охоты. Для того чтобы дойти до леса, понадобится 2 часа. У нас это будут 2 минуты. Для того чтобы убить бизона, понадобится еще 2 часа, то есть еще 2 минуты. Для того чтобы принести бизона из леса, понадобится 4 часа, то есть 4 минуты. Итак, за 8 минут вы можете добыть одного бизона, если не будете отвлекаться на другие виды деятельности. Но, конечно, кроме добычи бизонов, у вас есть и другие интересы. Например, в первом племени мало женщин. Их тоже можно попробовать добыть у другого племени: подумайте о плане действий. На размышления вам отводится 2 минуты. Что вы будете делать, когда начнется охота? В вашем распоряжении будет 8 минут: (участники совещаются, причем тренер не участвует в этих обсуждениях и ничего не подсказывает ни одному из племен). Итак, близится время охоты. Здесь стойбище первого племени. Здесь стойбище второго племени. Здесь лес, здесь бизоны. Обращаю ваше внимание на то, что тот одинокий бизон в отдалении – не бизон, а лошадь белого человека, то есть моя. На нее охотиться нельзя. 8 минут охоты начались!

Далее в течение 8 минут тренер наблюдает за действиями участников, и если все идет по его гипотетическому сценарию, то более не дает никаких вербальных инструкций или комментариев. Гипотетический сценарий состоит в том, что,

проникнувшись идеей своего племени, своей территории и своего имущества (женщины тоже автоматически воспринимаются как «имущество» племени, участники окажутся под влиянием стихийной силы территориализма: им захочется укрепить и обогатить свою территорию, добыв как можно больше бизонов и женщин. Под влиянием стихийных сил территориализма они забудут о правилах игры и о том, что разумно и что – нет. Например, убив и притащив в стойбище первого бизона, они вдруг импульсивно поспешат добыть еще одного, потом третьего и т.п., пока все бизоны не окажутся в стойбищах. Безудержное стремление добыть как можно больше бизонов происходит вопреки правилам игры и разуму. Четырех бизонов просто некуда девать; нужно разрушать стойбище, чтобы куда-то их разместить, нужно разжигать слишком много костров, чтобы высушить их мясо для заготовки впрок, и т.п. Однако все это участники осознают позже, уже после того, как четыре стола-бизона нарушат уют и организацию стойбища.

Мужчины первого племени, где мало женщин, могут попробовать проникнуть в стойбище второго племени, пока мужчины этого племени на охоте. Это явно антитерритористический акт, то есть действие, оскорбляющее естественное чувство территориализма: «Как они посмели проникнуть на нашу территорию?! Чьи дети теперь будут рождены в нашем племени?!» Мужчины оскорбленного племени могут испытать растерянность, замешательство, раздражение и даже злость. Дело может дойти до агрессивного столкновения. Тренеру необходимо следить, чтобы между мужчинами разных племен не произошло потасовки. В этот момент уместно напомнить участникам тренинга о правиле психологической и физической безопасности.

Если игра не следует гипотетическому сценарию, тренеру необходимо усилить у участников ощущение того, что территории и имущество принадлежат разным племенам. Например, он может спросить: «Чей это лес?» Племя, чье стойбище оказалось ближе к лесу, скорее всего, ответит: «Наш! Он ближе к нашему стойбищу!» В сущности, для того, чтобы продемонстрировать автоматически возникающие реакции территориализма, этого достаточно.

Возможно, однако, что тренеру понадобится применить более активные действия. Ничто не мешает ему вводить по ходу игры новые сюжетные линии. Например, он может заявить, что началась землетрясение, наводнение и т.п. или что женщин одного из племен переманило другое племя и т.п. Такое ужесточение игры оправданно только в том случае, если более мягкий ее вариант не приводит к проявлениям территориализма. Необходимо добиться, чтобы участники стремились защитить свою территорию, обогатить ее за счет новой добычи, сохранить свое имущество, унеся его с собой в случае бедствия, и т.п.

Подведение итогов.

Занятие № 7: «Самоанализ происходящих неудач».

1). Упражнение на самомотивацию: «Анализ своих оправданий».

Цель: научиться анализировать причины своих неудач.

Большинство причин неудач являются внутренними, т.е. вы сами виновны в том, что недостаточно работали и не достигли успеха. Но и на внешние факторы (например, когда вы оправдываетесь тем, что никто не помогал) можно влиять. Ведь, вполне вероятно, вы и не обращались ни к кому за помощью, не искали людей, которые могли бы помочь. В этом случае вам

следует поразмышлять над тем, что можно обратиться за помощью к конкретным людям и получить её.

Когда вы ссылаетесь на то, что у вас очень много дел и вы очень перегружены, то это может свидетельствовать:

А) о неумении организовать свою деятельность;

Б) о неумении определить приоритеты (что главное, а что второстепенное);

В) об отсутствии привычки систематически работать (ведь можно хотя бы 20-30 минут выделять на дело, до которого обычно «не доходят руки»).

Задания:

1. Попробуйте объяснить (оправдаться), почему вы не выполнили то, что задумали, почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей.

2. Запишите подробно все оправдания. Например: «Я не выполнил задание потому, что:

- 1) Очень много дел,
- 2) Не достаточно способностей,
- 3) Никто не помог».

3. Проанализируйте ваши оправдания. Подумайте:

- 1) Почему вы используете именно такие оправдания?
- 2) Зависит ли от вас или от внешних обстоятельств (которые вам неподконтрольны)?

4. Поразмышляйте, какие мероприятия следует провести, чтобы исправить положение.

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 терроризма 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 терроризма. 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.

Тренер 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 сильнее 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? – отправлю ли я это письмо?»

Подведение итогов.

Занятие № 8: «Я» в своих глазах и «Я» в глазах других.

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: тренер 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). Игра «Скованные одной цепью».

Цель: Достижение коллективной цели.

Задача данного упражнения в том, чтобы группа численностью около пятнадцати человек, встав в шеренгу и прикасаясь друг к другу щиколотками, прошла установленное расстояние. Эта задача сложнее, чем кажется на первый взгляд, но при должном старании и тренировке вполне разрешима. Игроки обычно очень гордятся ее выполнением.

Вы чертите или приклеиваете две параллельные линии на полу на расстоянии шести метров друг от друга (это упражнение можно выполнять и в помещении, и на улице. Во втором случае Вы можете просто положить на землю две веревки, чтобы обозначить линию старта и линию финиша).

Вся группа (около пятнадцати человек) встает в шеренгу плечом к плечу и щиколотка к щиколотке. Задача – пройти расстояние в 6 м, не разрывая контакта у щиколотки ни на миг.

Участники стоят перед непростой коллективной задачей, поэтому Вы должны предоставить им достаточное время на решение этой проблемы. Но если Вы видите, что и через 15 минут у группы ничего не получается, то имеет смысл ввести ограничение по времени. Скажите, что у группы есть еще две попытки, чтобы достичь цели. Это ограничение приведет либо к тому, что группа действительно сконцентрируется и успешно закончит упражнение, либо к тому, что признает свой проигрыш. В любом случае активность группы возрастет.

В конце все команды вместе подводят итоги – и здесь очень часто у участников возникает понимание специфики работы в команде, которое весьма ценно для последующей работы с группой.

Подведение итогов.

Занятие № 9: «Познание собственных ресурсов для повышения мотивации к деятельности».

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) Составление проективных рассказов с ярко выраженной темой достижения: участникам выдается список категорий мотивации достижения, которые необходимо использовать в рассказе: потребность достижения успеха, инструментальная деятельность, направленная на достижение цели, ожидание успеха, похвала как результат высокого достижения и позитивное эмоциональное состояние, связанное с работой, достижением, успехом в осуществлении поставленной цели; объясняется значение каждой категории и выдаются картинки, на которых так или иначе присутствует тема достижения; участникам дается

время на подготовку (5 мин.), после чего каждый вслух оглашает свой рассказ; ведущий кратко анализирует каждый рассказ. (10 мин.)

3) 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 чего мы это делали? Исследователь Михал Чикзентмихали проводил аналогичные исследования с одаренными людьми (спортсменами, учеными, художниками) и установил, что 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?

4). Упражнение на самомотивацию: «Упорядочивание сада».

Цель: это упражнение рекомендуется выполнять тогда, когда вы перегружены делами и не знаете, за что приняться в первую очередь.

Процедура

1. Представьте себе, что ваша жизнь, ваши дела - это заброшенный сад, в котором вы стремитесь навести порядок. Вы пытаетесь возродить его, оживить старые кусты и деревья. Некоторые растения так разрослись, что не видно земли и тропинки.

2. Представьте себе, что вы начали с определённой части сада, подрезаете ветви, пересаживаете деревья, поливаете их (т.е. делаете всё, чтобы оживить, возродить сад). Вы стремитесь к тому, чтобы отдельные кусты, деревья и цветы лучше развивались.

3. Вы пытаетесь протоптать и упорядочить тропинки, ведущие к различным уголкам сада.

4. Вы стремитесь придать саду эстетический, гармоничный вид. Вы делаете всё, чтобы отдельные кусты, деревья и цветы согласовывались, дополняя друг друга, образуя прекрасный растительный ансамбль.

По аналогии с упорядочиванием сада пытайтесь упорядочить свои научные (профессиональные) дела. Стремитесь, чтобы отдельные виды вашей деятельности согласовывались, дополняли, обогащали друг друга.

Пример. Виктор (сотрудник отдела) после «упорядочивания сада» попробовал разобраться и навести порядок в своих делах.

Всё, чем он занимался (а это и экономика, и шахматы, и психология) требовало много времени и незначительно согласовывалось друг с другом. Ему необходимо было, в первую очередь, определиться: какому виду деятельности предоставить приоритет (что должно быть основным).

Дальше он должен был поразмышлять о том, как другие виды деятельности могут дополнять основную (т.е. следовало проложить тропинки от одного участка к другому).

Поразмышляв, взвесив все «за» и «против», Виктор пришёл к выводу, что гроссмейстером ему не стать, а экономика - это его профессия. Следовательно, следует все усилия сосредоточить на экономике, а шахматам уделять меньше времени (поскольку, имея в 19 лет только первый разряд, рассчитывать на высокие спортивные достижения не приходится), Виктор понял, что шахматы можно использовать как модель планирования, стратегического расчёта, тактических действий, что может существенно помочь в анализе экономической ситуации. Далее Виктор больше рассуждал именно в этом направлении, ища аналогии между шахматами и экономикой. Воспользовавшись шахматной моделью, он мог глубже анализировать экономические ситуации.

5). Упражнение: «Машина времени».

Цель: выработка новых способов решения жизненных проблем. Процедура проведения: ведущий предлагает участникам поговорить об их жизни и пофантазировать о том, что можно было бы сделать иначе. Просит участников представить, что они перенеслись в какое-то время своей жизни, которое им хотелось бы изменить. Группе предлагается

зарисовать это событие так, как оно могло бы произойти. Участники включаются в действие, которое им следовало бы сделать, чтобы добиться другого развития событий. Обсуждение: сначала каждый рассказывает о реальном событии из его прошлого. Затем, они рассказывают, каким образом, они изменили это прошлое. Эмпатия вызывается путём стимулирования понимания участниками мотивов, по которым каждый участник предпочёл бы какое-то событие или опыт. Участники побуждаются к тому, чтобы посоветовать друг другу пути изменения прошлого.

Подведение итогов.

Занятие № 10: «Формирование мотивации достижения успеха».

1). 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?

3). Упражнение. «Паутина».

Тренер даёт учащимся следующую инструкцию: «Встаньте прочно, ноги слегка расставьте, одну руку держите справа от головы на расстоянии примерно 20 см. от неё, другую – точно также слева. Представьте себе, что вы держите в руках нить

цветной шерсти. Представьте, что вы тянете эту нить туда и обратно – через одно ухо, через всю голову, через другое ухо. Оглянитесь вокруг, вы видите, что все остальные делают то же самое, постарайтесь подстроиться к общей работе так, чтобы вы все тянули нить в едином ритме. Если теперь к нам кто-нибудь заглянет, мы объясним ему, что мы тут делаем: мы чистим мозги! Мы хотим ясно соображать, хотим, чтобы наши таланты могли раскрываться совершенно свободно. И вот теперь, когда наши мозги прочищены до блеска, мы готовы к новому занятию.»

4). Упражнение «Здесь и сейчас».

Обсуждение упражнения, анализ произошедшего по 4-ем категориям мотивации:

1. Самостоятельная постановка цели субъектом;
2. Стремление достичь самостоятельно поставленной цели;
3. Отсутствие стремления понравиться кому-либо в целях, средствах и результатах деятельности;
4. Предпочтение средних или чуть выше средних по сложности задач.

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

Каждому участнику тренинга 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.

Занятие № 11: «В рациональном мышлении есть наш успех».

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 на самомотивацию: «Дамоклов меч. Мотивация ОТ».

Цель: как себя замотивировать на выполнение того, или иного упражнения.

У тысяч людей, прошедших курс до тебя, и тысяч, которые пойдут этой дорогой после твоего путешествия, часто возникает вопрос: «А как себя замотивировать на выполнение того, или иного упражнения? Вроде и понятно, что сделать бы его стоило, а лениво. Что делать?».

Для самомотивации можно предложить несколько приемов:

«Мотивация «ОТ». Проговорить про себя, прочувствовать, проникнуться идеей того, что – «если я этого для себя не сделаю, то я всю свою оставшуюся жизнь, все своих оставшихся 30-40 лет жизни так и буду жить: не умея любить, попадая в депрессию по любому поводу, не пользуясь уважением, не умея планировать время и деньги, оставаясь внутренне несвободным...».

И здесь, если действительно прочувствовать весь ужас того, что вся оставшаяся жизнь может быть такой - то может возникнуть вполне хороший стимул, чтобы что-то начать делать уже сейчас.

«Мотивация «К». Представить в красках, вживую, свое возможное счастливое будущее. Буквально почувствовать, какого это жить в шкуре успешного человека. «Когда я умею...». И если картинка достаточно яркая и привлекательная – то возникает желание к ней тянуться, возникает желание делать эти славные, милые и добрые упражнения.

Темы статьи: методы мотивации, само-мотивация, мотивация поведения, мотивация человека

«Сделать себе «дамоклов меч». Если ты хочешь что-то сделать, например, выучить английский язык, но чувствуешь, что тебе может не хватить энергии – то делай следующее: всем своим друзьям и знакомым расскажи про этот твой план; со многими из них спорь на шоколадки и конфеты, что ты таки сумеешь за 2 месяца выучить 3000 слов на английском и т.д.

И тогда через некоторое время, все твои друзья при встрече будут тебя спрашивать: «Ну как? Как идут дела? Сколько слов выучил?»... И зная, что за это свое «хвастовство» придется отвечать – волей-неволей, но упражнения делать будешь...

«Оценить приобретаемый навык в деньгах». Подходит к тебе некто и говорит: «Если вы проглотите эту таблетку – то у вас к завтрашнему утру появиться умение «печатать вслепую», или «читать быстро», или «писать статьи»... Сколько ты готов заплатить за такую таблетку? (можно в кредит)». И почувствовав, что за получаемый навык не жалко отдать и ...0000, что он действительно стоит хороших денег, – можно добавить себе желания работать над упражнениями, развивающими этот навык. Денег платить не надо. Экономия, однако...

«На слабо». «Если я этого не сделаю – то я слабак, ничтожество, не способный сделать ничего достойного в этом мире, хилак, тупица, ленивая скотина... Или я одолею это дело,

или оно меня...». Ну и так далее... Можно как следует себя накачать, и на волне агрессии вполне с выполнением упражнений справиться.

«Залезь в долговую яму». Если хочешь начать ходить в бассейн - то покупаешь абонемент на целый год. Если хочешь изучить иностранный язык – то платишь за пол-года вперед, или покупаешь самый дорогой лингафонный курс. В общем, грохаешь кучу денег на это дело, а потом ты же сам себе не простишь, если эти деньги уйдут насмарку, жалко их будет. И чтобы отработать их трату перед самим собой – делать упражнения будете... В чем-то этот прием похож на «дамоклов меч», в чем-то также не очень экологичен, но если знаешь, что на тебя такая мотивация действует хорошо – то загоняй себя в подобные «долговые ямы», себе же на благо.

А как общий совет – вспомни какое-то дело, которое ты сделал, и которое было сложно делать. Какая мотивация тогда тебя подталкивала к тому, чтобы его завершить? То есть – вспоминая свое прошлое – определи тот способ мотивации, который лучшим образом работает именно для тебя.

3). 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 интроектировав (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.

4). Упражнение: «Завершение»

Цель: закрепление представлений участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально-окрашенными образами личности.

Ритуал приветствия: тренер говорит участникам, что традиционные взаимные приветствия на этом занятии проведём с обязательным использованием в начале фразы: «Здравствуйте, мне приятно тебе сказать...». Вы вправе закончить беседу по своему усмотрению, но начало диалога должно быть именно таким, найдите несколько самых тёплых слов для каждого человека. Подойдите обязательно к каждому человеку и непременно с улыбкой. Ваш диалог не должен затягиваться, ведь нужно отдать часть своего тепла другим. Не жалейте своей души, своего тепла, отдавая, вы только приобретаете!

5). Упражнение: «Подарок».

Цель: закрепление позитивного настроения проделанной работы. Процедура проведения: каждый участник придумывает подарок, который хотелось бы подарить человеку, сидящему рядом. Главное условие заключается в том, что подарок должен как можно лучше подходить данному человеку, доставлял ему радость. Рассказывая о предполагаемом подарке, каждый объясняет, почему, именно этот подарок был выбран. Участнику,

которому подарили подарок, высказывает своё мнение: действительно ли он этому рад.

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

Ритуал прощания: Участники встают в круг, берутся за руки и говорят все вместе – «Жаль расставаться. Мне приятно было работать с вами. Всего хорошего. До свидания!».

Данная программа состоит из модифицированных 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 формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности, позволит нам осуществить обучение навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развить представления о потребности и мотивах людей, формированию целеполаганию и овладению технологиями достижения целей, а также способности анализировать причины своих неудач.

3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента

С целью проверки эффективности проведенного опытно-экспериментального исследования и подтверждения заявленной гипотезы исследования был проведен формирующий эксперимент. В формирующем эксперименте были использованы следующие методики:

- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса;
- методика изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова.
- математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона.

Для исследования был выбран опытно-экспериментальный план для экспериментальной группы в количестве 30 человек.

На рисунке 7 изображена диаграмма показателей мотивации достижения успеха сотрудников экспериментальной группы, которая характерна для опрошенных респондентов в формирующем эксперименте до и после проведения программы. Сводные результаты (см. Приложение 2, табл. 1).

Анализируя показатели мотива достижения успеха можно сделать вывод о том, что динамика показателей мотивации достижения успеха среди сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» осуществилась. Данный факт обусловлен влиянием опыта трудовой деятельности и наличием соревновательной мотивации.



Рисунок 7. Результаты исследования по методике Т. Элерса на мотивацию достижения успеха до и после проведения программы

Проведенное сравнение значений всех показателей уровней мотивации к успеху в экспериментальной группе, позволило заключить, что различия в уровнях сформированности мотивации к успеху до начала эксперимента незначимы. На этапе пост-теста показатели уровней мотивации к успеху испытуемых экспериментальной группы изменились, но более высоких уровней не достигли. У испытуемых экспериментальной группы после проведения формирующего эксперимента произошли изменения по трем показателям на уровне значимости. Низкий уровень мотивации достижения успеха снизился с 3-х (10 %) до 1-го человека (3 %). Средний уровень мотивации успеха повысился с 14 (47 %) исследуемых до 15 (50 %) человек. Умеренно высокий уровень мотивации к успеху также незначительно возрос и стал у 11 (37 %) сотрудников, в то время как до эксперимента данный уровень составлял у 10 (33 %) респондентов, что также говорит о состоявшейся динамике этого показателя после проведения программы.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе формирующего эксперимента 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.

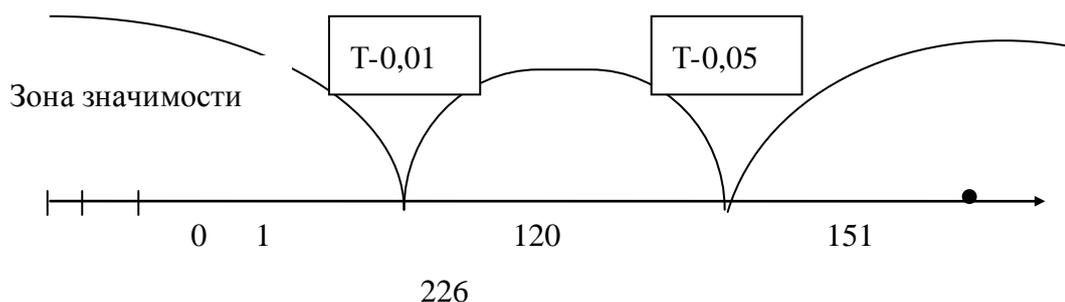


Рисунок 8. Осъ значимости

Ответ: Принимается гипотеза H₀.

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Т. Элерса на мотивацию к успеху на этапе формирующего эксперимента, не изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений. Но динамика показателей мотивации к успеху осуществилась.

T эмп. больше T-0,01, следовательно, статистически значимые различия до и после реализации программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» не выявились по причине

малого количества встреч с обучаемыми в ходе проведения программы и недостаточного времени для проведения занятий.

В ходе анализа показателей мотивации к избеганию неудач выявлены результаты, изображенные на рисунке 9, сводные результаты (см. Приложение 2, табл. 2).

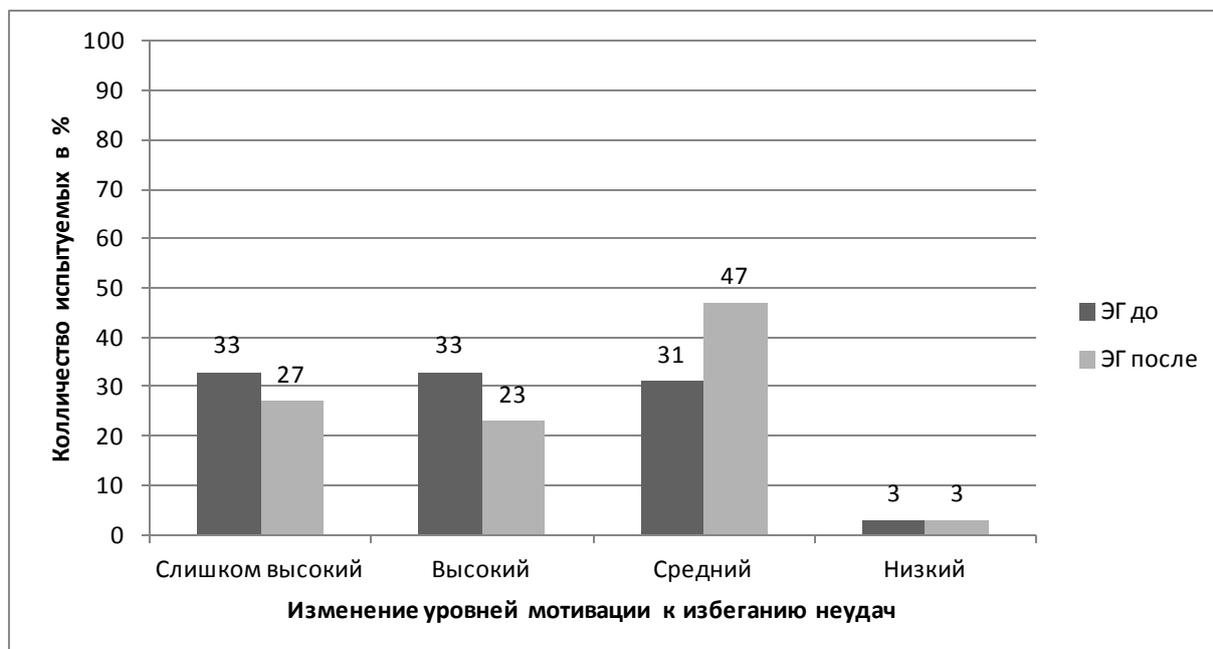


Рисунок 9. Результаты исследования по методике Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач до и после проведения программы

Анализируя показатели уровней мотивации избегания неудач испытуемых экспериментальной группы, необходимо отметить следующее:

- испытуемые экспериментальной группы у большего своего количества демонстрируют слишком высокий и высокий уровни мотивации избегания неудач с тенденцией к уменьшению после проведения программы.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию

неудач на этапе формирующего эксперимента 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.

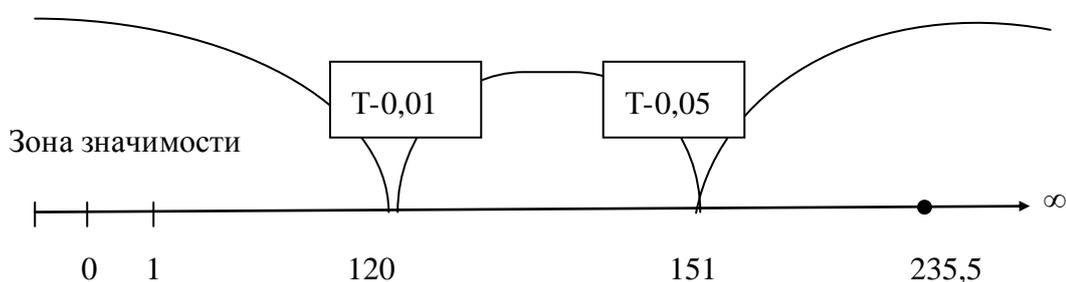


Рисунок 10. Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза H₀.

Значения, полученные в результате проведения методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач на этапе формирующего эксперимента, не изменяются сдвигом в типичном направлении в область значимых значений, хотя динамика изменения показателей в сторону снижения показателей мотивации к избеганию неудач, после проведения программы, прослеживается.

T эмп. больше T-0,01, следовательно, статистически значимые различия до и после реализации программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» в ходе анализа показателей мотивации к избеганию неудач не выявились, по

причине малого количества встреч с обучаемыми в ходе проведения программы и недостаточного времени для проведения занятий.

Результаты исследования уровней потребности достижения по методике Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха» до и после проведения программы отображены на рисунке 11, сводные таблицы (см. Приложение 2, табл. 3).



Рисунок 11. Результаты исследования по методике Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха до и после проведения программы

Опрос позволил выявить уровни потребности в достижении цели в экспериментальной группе.

До проведения повторной диагностики мы наблюдаем преобладание средней степени потребности в достижении успеха, что составляет 21 (70 %) человек в экспериментальной группе. Высокая и повышенная потребности в достижении успеха прослеживается у 1 (3%) и 2 (7%) испытуемых, пониженная и

низкая потребности проявилась у 4-х (13 %) и 2 (7%) респондентов соответственно.

Из рисунка 11 видно, что после проведения программы, уровень потребности в достижении успеха у респондентов в экспериментальной группе изменился (кроме высокой и повышенной потребностей) и составил: средняя потребность - 23 (77 %) испытуемых, пониженная потребность – 3 (10 %) испытуемых, низкая потребность снизилась до 1 (3 %) человек. Так же следует заметить, что такие уровни потребности в достижении успеха, как высокий и повышенный остались на прежних результатах.

Для подтверждения, что значения, полученные в результате проведения методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе констатирующего эксперимента и результаты проведения методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе формирующего эксперимента будут иметь сдвиг в сторону увеличения, сформулируем гипотезы:

H₀: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня потребности достижения успеха не превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

H₁: Сдвиг в сторону увеличения балла уровня потребности достижения успеха превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

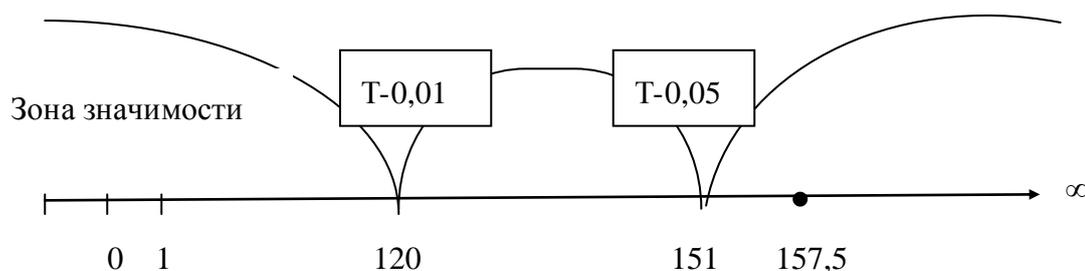


Рисунок 12. Ось значимости

Ответ: Принимается гипотеза Н0.

Значения, полученные в результате проведения методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе констатирующего эксперимента и результаты методики Ю.М. Орлова на потребность в достижении успеха на этапе формирующего эксперимента, не изменились сдвигом в типичном направлении в область значимых значений.

Таким образом, динамика показателей мотивации достижения успеха по всем трем методикам осуществилась, но математически во всех случаях была незначима, что показали нам результаты Т-критерия Вилкоксона. Сдвиг произошел, но он был минимальным. И в связи с тем, что критерию нужен не минимальный, а большой сдвиг, поэтому положение самой гипотезы, выдвинутой нами, не нашло своего подтверждения при реализации заявленного эксперимента.

Для того, чтобы положение выдвинутой гипотезы нашло свое подтверждение при реализации заявленного эксперимента и разработанная программа формирования мотивации достижения успеха была более эффективней, необходимо усилить поведенческий блок, доработать заявленную программу и поработать над структурным содержанием её компонентов. Кроме того, увеличить количество встреч с испытуемыми и повысить качество проводимых занятий.

Глава III. Пост-экспериментальное сопровождение испытуемых

3.1. Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивации достижения успеха

Постоянное стремление усилить свою мотивацию в области достижения успеха способствует повышению производительности труда, а предприятия, имеющие в своем штате высокомотивированных работников, показывают неплохие результаты, способствуют процветанию организации.

В связи с вышеизложенным, мы предлагаем следующие психолого-педагогические рекомендации сотрудникам предприятия по формированию мотивации достижения успеха:

- знания являются сильным мотивирующим фактором. Повышайте свою мотивацию получаемыми знаниями из книг, научных журналов, проходя дополнительное обучение, выбрав по своему усмотрению учебный курс и предварительно согласовав условия и возможности обучения с руководством. Найдя себе увлечение в учебе, вы обязательно совершите карьерный рост и раскроете в себе новые навыки;

- стремитесь всегда понимать, что вы делаете на рабочем месте, почему вы это делаете, и насколько хорошо вы выполняете ту или иную работу. Особо следует подчеркнуть, что ясность выполняемых задач ярче повлияет на мотивацию сотрудников предприятия;

- во время работы демонстрируйте высокий уровень оптимизма, душевный подъем, мотивацию к своему труду, стремитесь к карьерному росту;

- попытки усилить свою мотивацию при выполнении работы, которая вам не нравится, не дадут желаемого результата. Способствуйте изменению объема своего труда, убеждайтесь, что поручаемая вам работа соответствует вашей квалификации;

- чаще высказывайте своему руководителю возникшие идеи, которые благоприятно скажутся на выполнении производственных задач. Этим самым вы воспитаете уверенность в себе, самостоятельно добьетесь своих целей, повысите свой авторитет у руководства;

- в конце рабочего дня подводите итоги выполненной работы, будьте готовы отчитаться перед руководителем о конкретных результатах – владение информацией способствует внутренней мотивации;

- ежедневно отслеживайте уровень своей мотивации. Начав измерять свою мотивацию, вы быстрее научитесь ею управлять. Отсутствие данных об уровне вашей мотивации будет способствовать ее ухудшению;

- обмениваясь рабочей информацией среди своих коллег, положительно оценивая их работу, вы будете способствовать повышению производительности труда на предприятии, и повышать свой уровень мотивации;

- в своей деятельности найдите ту область, в которой вы будете успешно применять свои психофизиологические задатки, трансформируя их в своевременное и качественное выполнение поставленных производственных задач;

- меняйте свое отношение к происходящему в позитивное русло, мобилизуйте себя к возможным переменам, позитивное русло поможет вам достичь успеха;

- верьте в свой личностный потенциал, он поможет повысить вам работоспособность, принесет пользу другим сотрудникам;

- стремясь достигнуть успеха в работе, думайте только о полезных приобретениях, а не о трудностях, которые подстерегают вас на этом пути;

- старайтесь замечать все негативные мысли, которые впоследствии стремитесь заменять позитивными.

Для вдохновения себя на последующие достижения успеха проделайте упражнение на самомотивацию, а именно - учитесь одобрять сделанное Вами ранее, эмоционально подкрепляйте свои дальнейшие действия, которые раньше приводили к успеху. Для этого вспомните тот эпизод в Вашей жизни, когда с помощью грамотных действий, смекалки и рациональности, Вы достигли успеха. Полезно вспомнить в этот момент то чувство глубочайшего удовлетворения, которое было испытано Вами и сами положительные эмоции. Поддержите себя приятными словами, затем похвалите. Возьмите за правило и далее так систематически работать, проявляя при этом смекалку и настойчивость в работе.

Очень полезно будет это упражнение, когда Вам предстоит сделать что-то важное, а у Вас нет никакого желания работать. Для того, чтобы преодолеть возникшие трудности, необходимо пообщаться с самим собой, попросить, а затем и убедить себя в необходимости данной работы. В ходе этой самоорганизации, отработайте приемлемые для себя принципы и правила убеждения. Выделите для себя, что было эффективнее из использованных приемов.

Для повышения мотивации и достижения целей забыть об отступлении, при встрече трудностей, на своём пути. Осознанно

создавать себе такие условия, которые побудят безостановочное движение к поставленной цели, тем самым Вы сознательно будете повышать мотивацию достижения цели.

Достижению поставленных целей сильно мешает миф о суперсложности и трудновыполнимости этой работы. Поставьте на первое место в этом случае то удовольствие, которое Вы получите от выполнения этой работы. И выполнив это условие – нетерпение будет гнать Вас на эту работу.

Возьмите себе в помощь такие источники вдохновения как книги, любимые мелодии, истории успешных людей, друзей, членов Вашей семьи, журналы, которые помогут не терять мотивацию.

Замените источники негатива позитивом, поставив впереди радость, деловой настрой, хорошее настроение. Проанализируйте и устраните всё, что негативно влияет на Ваше настроение.

Упражнение «Качества характера». Цель: рефлексия, изучение качеств, подходящих и не подходящих для формирования мотивации достижения успеха.

Упражнение «Работа над ошибками». Цель: помогает избавиться от самоедства за случайно совершенные ошибки. Проанализируйте неудачу, которую вы пережили в прошлом. Поразмышляйте над каждой ошибкой, определите, что полезного вы приобрели в результате этой неудачи (опыт, качества характера, понимание каких-то процессов в жизни и т.д.). Подумайте, что стало для вас возможным в результате пережитой неудачи?

Составьте список достижений. Список необходим для мотивации к достижению конечных целей Ваших начинаний. Проверяйте свой список каждый день, отмечайте выполненные и невыполненные задания. В этом случае целью должно стать

заполнение списка отмеченными целями в их выполнении и мотивируйте себя, говоря: «сделаю сегодня и отмечу еще один пункт как выполненный». Это будет важной мотивацией на пути к достижению поставленных целей.

Упражнение «Мне удалось!». Цель: создать условия для повышения мотивации к обучению новым видам деятельности. Лучше выполнять в группе. Обучаемые 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? Все обучаемые отвечают на вопрос: чему из того, про что рассказали другие участники, вам захотелось научиться?

Упражнение «Начать действовать». Цель: принудить себя к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала Вас. Если Вы постоянно откладываете выполнение какой-либо работы, то Вам необходимо регулярно себя заставлять приступать к работе и поверить в то, что эта работа незаметно заинтересовала вас. Здесь мотивация заключается в первом толчке к началу работы, а не с самой работой. Со временем Вы заметите, что Вас охватывает приятное чувство того, что с одним делом на сегодня вы покончили.

Упражнение на самомотивацию: «Эстетические ассоциации». Упражнение даёт возможность перенести позитивные эмоции с приятного для Вас объекта на предмет Вашей деятельности. При выполнении данной процедуры вызовите приятное, которое связано с представляемым объектом. Позже запишите эти образы и ассоциации. Затем попробуйте вспомнить ассоциации, связанные с Вашей деятельностью, а затем ассоциации с другими предметами. Проанализируйте,

какие символы или объекты лучше ассоциировались, которые потом используйте в работе.

Практические советы, применение которых также поможет в трудовой деятельности. Это, прежде всего аргументированная критика в Ваш адрес. Получив те или иные замечания от опытных работников, чьему мнению доверяете, немедленно приступите к устранению образовавшихся ошибок. В результате этого Вам всегда будет над чем работать – а это будет двигателем на пути к успеху. Все проделанные усилия, по устранению выявленных ошибок, будут работать на Вас в будущем. Но если ничего не делать, то ситуация никогда не изменится.

Кроме этого всегда ставьте себе цели и задачи, которые необходимо с каждым разом усложнять. Это тоже немаловажный ключ к успеху. Но не надо останавливаться на достигнутом. Выполнили задачу, ставьте себе другую с одновременным расширением своих профессиональных возможностей.

Посвятите себя работе во благо своей организации или предприятия и Ваша жизнь точно не пройдет зря. Не говорите ничего плохого или ругательного, много верьте. Путешествуйте, регулярно ведите дневник. Постоянно показывайте другим работникам, на что Вы способны, всегда улыбайтесь.

Обратите внимание на Ваше окружение негативными людьми на производстве. Выясните, какое влияние они оказывают на Вас и какие необходимые меры можно предпринять. Стремитесь к оптимизму – только Вы сами выбираете свое отношение к работе.

Начинайте рабочий день с позитива, с мысли о том, что сегодня предстоит достичь многого и радостного. Соблюдайте порядок на своем рабочем месте – это создаст условия, необходимые для продвижения к успеху. Постоянные

напоминания себе о своих целях и путях к успеху, во время рабочего дня, способны заряжать на успех.

Ответьте себе на важный вопрос, что или кто повышает Вам положительный настрой на работу. Это поможет вам устранять плохое настроение. В ходе трудоемкой работы давайте себе возможность короткого отдыха, что позволит Вам повышать положительный настрой и принимать продуктивное решение в работе. Перед тем как что-то сделать – семь раз отмерьте, после один раз отрежьте. Старайтесь находить и выбирать наилучший вариант для Ваших действий.

Правильно применяйте практически все вышеуказанные советы и упражнения, тем самым Вы сформируете и повысите мотивацию, которую в дальнейшем будет трудно нейтрализовать. Сосредоточившись ежедневно на позитивных моментах достижения цели, а не на трудностях, Вы получите массу удовольствия от выполняемой работы.

3.2. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

1-й этап «Анализ теоретических предпосылок исследования формирования мотивации достижения успеха как психолого-педагогической проблемы»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1.1. проанализировать проблему формирования достижения успеха в теоретических исследованиях	Изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.	анализ и обобщение литературы	работа с научной литературой	2	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо
1.2. выявить психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»	Изучение психологических особенностей формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива в психолого-педагогической	анализ и обобщение литературы	работа с научной литературой	2	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо

	литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик.					
1.3. разработать модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»	Разработка модели формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»	Моделирование	работа с научной литературой	3	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо

2-й этап «Проведение исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
2.1. охарактеризовать этапы, методы, методики исследования	Характеристика этапов, методов, методик исследования.	анализ научной литературы	работа с научной литературой	2	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо
2.2. охарактеризовать	Характеристика выборки	беседа, наблюдение	беседа с руковод	3	в соответствии	ответственное

ать выборку и анализ результатов констатирующего эксперимента	и анализ результатов констатирующего эксперимента.	ние, анализ результатов.	ителем, наблюдение за исследуемыми, проведение и обработка методик		тствии с утвержденным планом работы предприятия	должностное лицо
--	--	--------------------------	--	--	---	------------------

3-й этап «Проведение анализа опытно-экспериментального исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
3.1. разработать и провести программу формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»	Разработка и проведение программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана»	работа с литературой	составление программы формирования мотивации достижения успеха.	10	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо
3.2. провести анализ результатов повторного диагностического исследования	Проведение повторной диагностики и анализ результатов	Анализ результатов	проведение и обработка методик	3	в соответствии с утвержденным планом работы предприятия	ответственное должностное лицо
3.3. написать психолого-	Составление рекомендации	анализ и обобщение	составление	3	в соответствии	ответственное

педагогически е рекомендации сотрудникам трудового коллектива по формированию мотивации достижения успеха	й сотрудникам трудового коллектива по формирован ию мотивации достижения успеха	ние литерат уры	рекомен даций сотрудн икам трудо во коллект ива.		тствии с утверж денны м планом работы предпр иятия	должност ное лицо
--	--	-----------------------	---	--	--	----------------------

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол -во	Время	Ответст венные
4.1. создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативно й группы, организац ионная работа. Исследовани е психологиче ского портрета субъектов внедрения	Наблюд ение, анализ, беседа	Произво дственн ое собрани е	2	Феврал ь март	ответстве нное должност ное лицо
4.2. закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета внедрения, методики внедрения.	Самооб разован ие. Научно- исследо вательс кая работа. Обсужд ение.	Семина ры, консуль тации	1	Апрель	ответстве нное должност ное лицо

4.3. обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения темы	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Собрание	1	май	директор, старший инициативной группы
4.4. проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Анализ изменений,	Посещение занятий в группе	4	1-е полугодие	ответственное должностное лицо

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
5.1. мобилизовать трудовой коллектив на внедрение по проблеме исследования	Проанализировать работу инициативной группы	Сообщение о результатах работы.	Собрание, практические занятия	1	январь	ответственное должностное лицо
5.2. развить знания и умения на предыдущем этапе	Повторный анализ литературных источников, обновление знаний, изучение и совершенствование теории	Обмен опытом, самообразование.	Консультирование, семинары.	1	Январь, февраль март	ответственное должностное лицо
5.3. обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ создания условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел, обсуждения	Собрание	1	Май	привлеченные для работы должностные лица
5.4. освоить всем	Фронтальное усвоение	Наставничество,	Заседание	1	январь	привлеченные для

коллективом предмет внедрения	предмета внедрения	обмен опытом, анализ, коррект ировка техноло гии.	методич еских объедин ений, консуль тации, практич еские занятия			работы должност ные лица
--	-----------------------	---	--	--	--	--------------------------------

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол -во	Время	Ответст венные
6.1. совершенствов ать знания и умения, сформированн ые на прошлом этапе	Совершенст вование знаний и умений	Анализ источни ков, обмен опытом	Конфер енция	1	январь	директор, ответстве нные должност ные лица
6.2. обеспечить условия совершенствов ания методики работы по предмету внедрения	Анализ полученных результатов по внедрению программы	Обработ ка результ атов, доклад	Собран ие	1	январь	ответстве нное должност ное лицо
6.3. совершенствов ать методику освоения темы	Формирован ие единого методическо го обеспечения освоения темы	Обработ ка результ атов, доклад, обсужде ние, тренинг (развити я, саморег уляции, внедрен ия)	Посеще ние занятий	Не мене е 3	Каждое полуго дие	директор, ответстве нные должност ные лица

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
7.1. изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования	Изучения и обобщение внутрипроизводственного опыта по проблеме	Посещение, наблюдение, изучение, анализ.	Открытые занятия, буклеты, стенды	4	Сентябрь, декабрь	ответственное должностное лицо
7.2. осуществить наставничество	Обучение руководящего состава	Наставничество, тренинги	Выступление на семинарах предприятия	4	Март, апрель, май	ответственные должностные лица
7.3. осуществить пропаганду передового опыта внедрения	Пропаганда опыта внедрения в работе предприятия	Выступление	Семинар практиков	1	февраль	ответственное должностное лицо
7.4. сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах	Осуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	февраль	директор

Заключение

Изучив теоретические предпосылки исследования проблемы формирования мотивации, мы выяснили, что среди отечественных и зарубежных психологов существует несколько пониманий сущности мотивов, их осознанности, места в структуре личности.

Мотивация – это процесс сознательного формирования и реализации мотива, личностного образования, с одной стороны, и как элемента структуры деятельности, побуждающего к достижению намеченной цели, с другой. Наличие внешней и внутренней подсистем мотивации признается всеми учеными.

Главной особенностью отечественных исследований мотивации является рассмотрение мотивации достижения в качестве значимого фактора деятельности, причем мотивация достижения рассматривается, как правило, в качестве позитивного фактора деятельности.

Все это обосновало изучение процесса формирования мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

Психологические особенности формирования мотивации достижения успеха у людей, мотивированных на успех, различны. Люди, у которых повышена мотивация достижения успеха, обладают большей настойчивостью в достижении целей. Также важной психологической особенностью формирования мотивации достижения успеха является самоэффективность личности.

Человек не может существовать без своей деятельности. Психический облик личности сочетает в себе конкретное бытие человека, которое формируется в определенной деятельности человека.

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать «Дерево целей» и модель формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» и Модель формирования мотивации достижения успеха у младших подростков, которая подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально исследовать проблему мотивации достижения успеха на разных возрастных этапах развития личности.

Опытно-экспериментальное исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. Для исследования проблемы мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были использованы: «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса»; «Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса»; «Методика Ю.М. Орлова Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха». Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

Подводя итог исследования по методике диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса», можно сделать вывод, что в целом среди испытуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего.

На основании полученных результатов исследования по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса, можно увидеть, что у 20 человек (33 %) 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 сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели).

Результаты опроса персонала предприятия по методике Ю.М. Орлова Тест – опросник. Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха, показывают, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников демонстрирует среднюю потребность в достижении 70%. Наличие средней потребности достижения у 70 % работников свидетельствует о том, что ярко выраженная тенденция у них отсутствует. Данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

- подводя итог исследования по методике диагностики на мотивацию к успеху Т. Элерса, можно сделать вывод, что в целом среди исследуемых характерен средний уровень мотивации достижения успеха, что составляет 14 (47 %) испытуемых. Связано это вероятнее всего с тем, что у этих субъектов отсутствует четкая преимущественная ориентация на успех, потребность в активизации себя находится на низком уровне, целеустремленность и уверенность оставляет желать лучшего;

- на основании результатов методики диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса можно увидеть, что у испытуемых преобладает высокий - 10 (33%) и слишком высокий – 10 (33%) уровни мотивации к избеганию неудач

(защите). Это может говорить о том, что наличие высокой мотивации к избеганию неудач у этих сотрудников препятствует мотиву к достижению успеха (цели);

- результаты опроса персонала предприятия в ходе проведения методики изучения потребности в достижении Ю.М. Орлова показали, что вне зависимости от должности, наибольшее число работников 21 (70%) демонстрирует среднюю потребность в достижении, наличие которой свидетельствует о том, что данная категория работающих иногда стремится к успеху, а иногда избегает неудачи.

Данные выводы говорят о том, что при всех индивидуальных различиях персонала, требуется дальнейшая работа по повышению мотивации достижения успеха у сотрудников с одновременным снижением высокого уровня мотивации к избеганию неудач и повышению уровня потребности в достижении успеха. Деятельность работников, построенная на постепенном прогрессе в приобретении навыков достижения успеха, может дать субъектам с пониженной и со средней потребностью в достижении чувство собственной эффективности и служить подспорьем пересмотру целей и приобретению в дальнейшем более высокого уровня потребности в достижении.

С помощью созданной нами программы формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана», мы осуществили обучение сотрудников навыкам самопознания о мотивации достижения успеха, развили у них представления о потребности и мотивах людей, сформировали у них целеполагание и помогли им овладеть технологиями достижения целей, а также развили способность анализировать причины своих неудач. Все вышеперечисленное преследовало одну цель - обеспечить

участников средствами, позволяющими им наиболее эффективно повышать мотивацию достижения успеха, решая встающие перед ними каждодневные задачи.

Проведенная контрольная диагностика свидетельствует нам об изменениях в поведении испытуемых и их результаты по проведенным методикам показали, что мотивация достижения успеха в рамках трудовой деятельности эффективнее, чем мотивация избегания неудачи. Разработанная программа формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» эффективна в том объеме, в каком она была представлена, так как она привела к незначительным в процентном отношении сдвигам в формировании мотивации достижения успеха, некотором снижении в процентном отношении мотивации к избеганию неудач и способствовала некоторому повышению уровней потребности в достижении цели. Динамика показателей мотивации достижения успеха по всем трем методикам осуществилась, но математически во всех случаях была незначима, что показали нам результаты Т-критерия Вилкоксона. Сдвиг произошел, но он был минимальным. И в связи с тем, что критерию нужен не минимальный, а большой сдвиг, поэтому положение самой гипотезы, выдвинутой нами, не нашло своего подтверждения при реализации заявленного эксперимента.

Для того, чтобы вышеизложенное положение нашло свое подтверждение при реализации заявленного эксперимента и разработанная программа формирования мотивации достижения успеха была более эффективней, необходимо усилить поведенческий блок, доработать заявленную программу и поработать над структурным содержанием её компонентов. Кроме того, увеличить количество встреч с испытуемыми и

повысить качество проводимых занятий. При работе по формированию мотивации достижения успеха важен принцип комплексного подхода. Данная работа будет более эффективной лишь при совместной работе руководства и сотрудников трудового коллектива, поэтому для сотрудников предприятия были составлены психолого-педагогические рекомендации.

Библиографический список

1. Абрамова И.Г. Активные методы обучения в системе высшего образования. М.: Гардарика, 2008. 103 с.
2. Арестова О.Н. Мотивация как негативный фактор мышления. М.: Смысл, 2002. 233 с.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 2012. 158 с.
4. Асеев В.Г. Формирование личности и структурный уровень мотивов М.: Мысль, 2004. 134 с.
5. Афанасьев В.Г. Социальная информация и управление обществом / В.Г. Афанасьев. М.: Мысль, 2013. 408 с.
6. Бартенева О.А., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Корпоративный и проектный менеджмент. М.: Мысль, 2011. 112 с.
7. Батурич И.А. Влияние успеха и неудачи на функциональное состояние человека / И.А. Батурич // Вопр. психологии. М.: Академия, 2002. 426 с.
8. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). - М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2008. 82 с.
9. Братусь Б.С. Смысловая сфера личности / Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Изд-во «Питер», 2000. 480 с.
10. Васильев И.А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. М.: Академия, 2007. 143 с.
11. Вахрушев А.А., Кузнецова И.В. Как мы предлагаем использовать технологию работы в малых группах. М.: Смысл, 2004. 25 с.
12. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М.: Изд-во МГУ, 2010. 179 с.

13. Выготский Л.С. Собр. соч.: в 6 т. Т. 1. М.: Смысл, 2016. 299 с.
14. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Гордеева Т.О. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. 336 с.
15. Джеймс В. Психология. М.: Изд-во Академический проект, 2011. 156 с.
16. Добротворский И.Л. Новейшие психотехнологии влияния на людей: Практик. рук. по упр. разумом И. Л. М.: КСП+, 2006. 238 с.
17. Долгов П.Т. Мотивация профессионального роста руководителей. Челябинск: ЧГПУ, 2000. 152 с.
18. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография. Москва: КДУ, 2009. 228 с.
19. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. СПб.: Речь, 2010. 144 с.
20. Зеер Э.Ф. Состав, структура и оценка социально-личностных компетенций специалистов // Социология образования. М.: Академия, 2011. 128 с.
21. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Учебное пособие. М.: Академия, 2006. 240 с.
22. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии. М.: Издательство МГУ, 2013. 117 с.
23. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 167 с.
24. Изард К.Э. «Психология эмоций», СПб.: Питер, 2000. 464 с.
25. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2004. 509 с.
26. Истратова О.Н. Справочник по групповой психокоррекции / О.Н. Истратова Т.В. Эксакусто. – Изд. 3-е. Ростов-на-Дону: Феникс, 2011, 166 с.
27. Ительсон Л.Б. Лекции по общей психологии: учеб. Пособие / Л. Б. Ительсон. Минск: Харвест, 2003. 140 с.

28. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Смысл, 2000. 316 с.
29. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М: Академия, 2004. 304 с.
30. Ковалев В.И, Дружинин В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психол. журн. 2000. Т. 2. № 6. 35 с.
31. Ковалев В.И., Сырникова Н.А. Мотивы труда и адаптация рабочих // Психол. журн. 2001. Т. 6. № 6. 49 с.
32. Ковальчук А.С. Основы имиджологии и делового общения: Учебное пособие для студентов вузов. Ростов-н/Дону: Издательство «Феникс», 2004. 256 с.
33. Кондратьева М.В. Мотивация достижения успеха в структуре личности в современной психологии: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М.: Академия, 2001. 294 с.
34. Конюхов Н.И. Словарь-справочник практического психолога. Ростов-н/Дону: Издательство «Феникс», 2004. 224 с.
35. Кручинин В.А., Булатова Е.А. Формирование мотивации достижения успеха в подростковом возрасте: монография /; Нижегород. гос. архит.строит. ун-т. Н. Новгород: ННГАСУ, 2010. 155с.
36. Кручинин В.А., Булатова Е.А. Мотивация достижения как значимый фактор деятельности // Психологическая наука и практика: проблемы и перспективы: материалы I регион. науч.-практ. конф. / Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. Н. Новгород, 2006. 146 с.
37. Кулюткин Ю.Н. Личностные факторы развития познавательной активности учащихся в процессе обучения // Вопр. психол., 2004. 161с.

38. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы. М.: Смысл, 2001. 219 с.
39. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2003. 352 с.
40. Немов Р.С. «Психология», т.1, М.: Владос, 2016. 640 с.
41. Никандров В.В. Вербально-коммуникативные методы в психологии. СПб.: Речь, 2002. 54 с.
42. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. М.: Академия, 2002. 213 с.
43. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики. М.: Издательский центр "Академия", 2002. 272 с.
44. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Академия, 2001. 512 с.
45. Разина Т.В. Критика подходов к исследованию и формированию рефлексии в профессиональном педагогическом мышлении. Ярославль, 2000. 170 с.
46. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2002. 432 с.
47. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Пер. с англ.: общ. ред. и предисл. Исениной Е.И. М.: Издательская группа «Прогресс», 2001. 480 с.
48. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии, СПб.: Питер, 2002. 704 с.
49. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. М.: Феникс, 2014. 238 с.
50. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2003. 219 с.

51. Степанский В.И. Влияние мотивации достижения успеха и избегания неудачи на регуляцию деятельности // Вопр. психологии. М: Издательский центр «Академия». 2002. 259 с.
52. Узлов Н.Д. Психотехнологии: к проблеме определения понятия // Вестник Пермского университета. Сер. «Философия. Психология. Социология». 2011. 32 с.
53. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. 5-е изд. СПб.: Питер, 2003. 201 с.
54. Харламенкова Н.Е., Бабанова И.В. Стратегии самоутверждения и ценностные предпочтения одинокого человека // Психологический журнал. № 2. 2009. 28 с.
55. Хекхаузен Х. «Психология мотивации достижения», СПб, 2001. 96 с.
56. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд.- СПб.: Питер, 2003. 93 с.
57. Хьелл Л., Зиглер Д. «Теории личности», СПб.: Питер, 2000. 69 с.
58. Шенцева Н.Н. Содержание и структура мотивации достижения личности: учеб.-метод. пособие. Сергиев Посад: СПГИ, 2005. 123 с.
59. Шо Б.Р. Ключи к доверию в организации. М.: Дело, 2000. 76 с.
60. Штоф В.А. Моделирование и философия. М.: Смысл, 2003. 308 с.

Приложение 1

Содержание психодиагностического инструментария

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

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом. Результат теста «Мотивация к успеху» желательно сопоставить с результатами теста «Мотивация к избеганию неудач». Вам предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «ДА» или «НЕТ». (Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.)

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 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. Многое, 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.	

1 - Й КЛЮЧ

Вы получили по 1 баллу 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.

Вы также получили по 1 баллу за ответы «НЕТ» на вопросы 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35,40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

РЕЗУЛЬТАТ

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.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТА:

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.

Опросник личностный. Предназначен для диагностики, выделенной Хекхаузенем, мотивационной направленности личности на избегание неудач.

Стимульный материал представляет собой список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемому необходимо выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует.

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Результат теста «Мотивация к избеганию неудач» следует анализировать вместе с результатами таких тестов как «Мотивация к успеху», «Готовность к риску».

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	предусмотрительный
7. Хладнокровный	колеблющийся	удалой
8. Стремительный	легкомысленный	боязливый
9. Незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10. Оптимистичный	добросовестный	чуткий
11. Меланхолический	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	неустршимый	добросовестный
26. Поспешный	пугливый	беззаботный
27. Рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28. Осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29. Тихий	неорганизованный	боязливый
30. Оптимистичный	бдительный	беззаботный

Ключи

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 удается 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. Методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели.

Шкала оценки потребности в достижении успеха»

Потребность в достижениях выступает источником активности личности. Она определяется уровнем самооценки человека. При адекватной самооценки чем выше уровень потребности в достижениях, тем активнее и целенаправленнее человек. Мотивация достижения - стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало - является одним из ядерных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь. Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности.

И это не случайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями. Опросник можно использовать для исследования влияния потребности в достижениях на эффективность деятельности. Исходный перечень пунктов составлялся таким образом, что в них косвенно отражались индивидуальные особенности человека, ориентированного на достижения. После этого пункты отбирались по значениям критериальной валидности и согласованности с суммарным баллом. Методика представляет собой анкету, которая включает 22 утверждения (Вариант А). Существует также вариант опросника, где шкала потребностей в достижениях содержит 23 пункта (Вариант Б).

Вариант А

ОБРАБОТКА: Подсчитать общую сумму баллов и сравнить полученный результат с оценочной шкалой. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл.

Ключ Ответ «Да» на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22.
Ответ «Нет» на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. Сумма баллов положительных и отрицательных ответов характеризует уровень потребности в достижении. Размах индивидуальных баллов может быть очень большим: от 2 до 22. Уровни потребности в достижениях: - низкий – 2-10 - ниже среднего – 11-12 - средний – 13-14 - выше среднего – 15-16 - высокий – 17-22 Шкала потребности в

достижениях имеет также децильные (стеновые) нормы, поэтому конкретный результат можно перевести в стеновые и оценить с помощью следующей таблицы:

	Уровень мотивации достижения									
	низкий			средний				высокий		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сумма баллов	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Люди с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами: а) настойчивость в достижении целей; б) неудовлетворенность достигнутым; в) склонность сильно увлекаться работой, стремление в любом случае получить удовольствие от успеха; г) неспособность плохо работать; г) постоянное стремление сделать дело лучше; д) потребность изобретать новые приемы работы, при выполнении самых обычных дел;

е) неудовлетворенность легким успехом; ж) отсутствие духа соперничества, желание, чтобы и другие пережили вместе с ними радость успеха в достижении результата; з) готовность принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

ИНСТРУКЦИЯ: «В опроснике имеются утверждения, которые позволят Вам уточнить Ваши мнения, интересы и то, как Вы оцениваете себя. Если Вы согласны с утверждением, отвечайте «Да», если не согласны – «Нет». Представляйте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не тратьте время на обдумывание, отвечайте быстро, давайте первый естественный ответ, который приходит Вам в голову. Не упускайте ничего, отвечайте по порядку и обязательно на каждый

вопрос. Возможно, некоторые высказывания будет трудно отнести к себе. В этом случае все-таки постарайтесь ответить «Да» или «Нет». Не стремитесь произвести заведомо благоприятное или неблагоприятное впечатление. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов не существует».

4. 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 опасаюсь, 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 затратю 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 обращусь 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 опасаясь, 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.

5. Методика определения мотивации к достижению успеха и избеганию неудачи (Опросник А.А. Реана)

Инструкция. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника:

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.

2. В деятельности активен.

3. Склонен к проявлению инициативности.

4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.

5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.

6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.

7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.

8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.

9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.

10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.

11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.

12. Если рискую, то, скорее с умом, а не бесшабашно.

13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.

14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.

15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.

16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.

17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.

18. При работе в условиях ограничения времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.

19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.

20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Ключ к опроснику:

Ответ «ДА»: 1,2,3,6,8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19,20.

Ответ «НЕТ»: 4, 5, 7,9, 13, 15, 17.

Обработка результатов и критерии оценки:

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов от 1 до 7, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов от 14 до 20, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов от 8 до 13; то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен. При этом можно иметь в виду, что если количество баллов 8,9, есть определенная тенденция метизации на неудачу, а если количество баллов 12,13, имеется определенная тенденция мотивации на успех.

Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, имеет в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели. целеустремленность.

Мотивации на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи.

Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впадать в состояние близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

Приложение 2

Результаты исследования формирования мотивации достижения успеха у сотрудников трудового коллектива ФГУП «Охрана» на этапе формирующего эксперимента

Таблица 1

Результаты исследования мотивации к успеху по методике Т. Элерса

№ п/п	Ф.И.	Уровень мотивации к успеху	Кол-во баллов
1.	Ш.Д.	Умеренно высокий	18
2.	К.Л.	Умеренно высокий	20
3.	И.А.	Средний	15
4.	П.С.	Средний	13
5.	Д.Н.	Умеренно высокий	18
6.	М.Е.	Средний	12
7.	А.Н.	Умеренно высокий	18
8.	Т.Ю.	Средний	16
9.	С.И.	Умеренно высокий	19
10.	И.Х.	Средний	14
11.	К.И.	Средний	13
12.	С.Е.	Умеренно высокий	16
13.	С.И.	Умеренно высокий	18
14.	К.И.	Средний	15
15.	Щ.С.	Средний	15
16.	И.Е.	Умеренно высокий	18
17.	Я.С.	Умеренно высокий	20
18.	Б.Т.	Средний	15
19.	М.В.	Средний	13
20.	М.А.	Умеренно высокий	18
21.	К.Ю.	Средний	12
22.	З.А.	Умеренно высокий	18
23.	Н.Е.	Средний	16
24.	Ф.Д.	Умеренно высокий	19
25.	М.М.	Средний	14
26.	Я.А.	Средний	13
27.	С.С.	Средний	16
28.	С.Е.	Умеренно высокий	17
29.	Б.Е.	Средний	15
30.	Д.А.	Средний	15

Итого:

Уровни мотивации к успеху	Количество человек	%
Низкий	1	3
Средний	15	50
Умеренно высокий	11	37
Слишком высокий	3	10
Всего:	30	100

Таблица 2

Результаты исследования мотивации к избеганию неудач по методике
Т. Элерса

№ п/п	Ф.И.	Уровень мотивации к избеганию неудач	Кол-во баллов
1.	Ш.Д.	Средний	16
2.	К.Л.	Средний	16
3.	И.А.	Средний	16
4.	П.С.	Средний	16
5.	Д.Н.	Слишком высокий	24
6.	М.Е.	Слишком высокий	25
7.	А.Н.	Высокий	17
8.	Т.Ю.	Высокий	20
9.	С.И.	Высокий	18
10.	И.Х.	Средний	16
11.	К.И.	Слишком высокий	24
12.	С.Е.	Слишком высокий	25
13.	С.И.	Средний	16
14.	К.И.	Средний	16
15.	Щ.С.	Средний	15
16.	И.Е.	Низкий	10
17.	Я.С.	Средний	16
18.	Б.Т.	Высокий	17
19.	М.В.	Слишком высокий	23
20.	М.А.	Слишком высокий	23
21.	К.Ю.	Высокий	18
22.	З.А.	Высокий	20
23.	Н.Е.	Слишком высокий	24
24.	Ф.Д.	Средний	16
25.	М.М.	Слишком высокий	24
26.	Я.А.	Средний	11
27.	С.С.	Средний	12
28.	С.Е.	Средний	13
29.	Б.Е.	Средний	12
30.	Д.А.	Высокий	20

Итого:

Уровни мотивации к избеганию неудач	Количество человек	%
Низкая мотивация к защите	1	3
Средний уровень мотивации	14	47
Высокий уровень мотивации	7	23
Слишком высокий уровень мотивации к защите	8	27
Всего:	30	100

Таблица 3

Результаты исследования потребности достижения цели по методике
Ю.М. Орлова

№ п/п	Ф.И.	Уровень потребности достижения	Кол-во баллов
1.	Ш.Д.	Средняя потребность	15
2.	К.Л.	Средняя потребность	14
3.	И.А.	Средняя потребность	11
4.	П.С.	Средняя потребность	15
5.	Д.Н.	Средняя потребность	14
6.	М.Е.	Средняя потребность	15
7.	А.Н.	Повышенная потребность	17
8.	Т.Ю.	Средняя потребность	12
9.	С.И.	Средняя потребность	15
10.	И.Х.	Средняя потребность	15
11.	К.И.	Средняя потребность	15
12.	С.Е.	Повышенная потребность	17
13.	С.И.	Низкая потребность	5
14.	К.И.	Средняя потребность	11
15.	Щ.С.	Средняя потребность	12
16.	И.Е.	Пониженная потребность	8
17.	Я.С.	Средняя потребность	15
18.	Б.Т.	Средняя потребность	11
19.	М.В.	Средняя потребность	15
20.	М.А.	Средняя потребность	15
21.	К.Ю.	Средняя потребность	14
22.	З.А.	Средняя потребность	15
23.	Н.Е.	Средняя потребность	11
24.	Ф.Д.	Средняя потребность	15
25.	М.М.	Пониженная потребность	8
26.	Я.А.	Средняя потребность	15
27.	С.С.	Высокая потребность	21
28.	С.Е.	Пониженная потребность	8
29.	Б.Е.	Средняя потребность	15
30.	Д.А.	Средняя потребность	14

Итого:

Уровни потребности достижения	Количество человек	%
Низкая потребность	1	3
Пониженная по требность	3	10
Средняя потребность	23	77
Повышенная потребность	2	7
Высокая потребность	1	3
Всего:	30	100

Таблица 4

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Т. Элерса на мотивацию к успеху в экспериментальной группе

№ п/п	Ф.И.	До	После	Сдвиг (tпосле - tдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	Ш.Д.	21	18	-3	3	18
2.	К.Л.	22	20	-2	2	13
3.	И.А.	21	15	-6	6	26
4.	П.С.	17	13	-4	4	21.5
5.	Д.Н.	17	18	1	1	5
6.	М.Е.	19	12	-7	7	28.5
7.	А.Н.	20	18	-2	2	13
8.	Т.Ю.	19	16	-3	3	18
9.	С.И.	18	19	1	1	5
10.	И.Х.	20	14	-6	6	26
11.	К.И.	19	13	-6	6	26
12.	С.Е.	18	16	-2	2	13
13.	С.И.	17	18	1	1	5
14.	К.И.	11	15	4	4	21.5
15.	Щ.С.	14	15	1	1	5
16.	И.Е.	14	18	4	4	21.5
17.	Я.С.	16	20	4	4	21.5
18.	Б.Т.	14	15	1	1	5
19.	М.В.	12	13	1	1	5
20.	М.А.	16	18	2	2	13
21.	К.Ю.	14	12	-2	2	13
22.	З.А.	16	18	2	2	13
23.	Н.Е.	14	16	2	2	13
24.	Ф.Д.	16	19	3	3	18
25.	М.М.	15	14	-1	1	5
26.	Я.А.	14	13	-1	1	5
27.	С.С.	8	16	8	8	30
28.	С.Е.	10	17	7	7	28.5
29.	Б.Е.	10	15	5	5	24
30.	Д.А.	14	15	1	1	5
Сумма рангов нетипичных значений						226

Результат: Tэмп = 226

Критические значения T при n=30

Ткр	
0,01	0,05
120	151

Полученное эмпирическое значение T эмп находится в зоне незначимости.

Таблица 5

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Т. Элерса на мотивацию к избеганию неудач в экспериментальной группе

№ п/п	Ф.И.	До	После	Сдвиг (тпосле - тдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	Ш.Д.	17	16	-1	1	4.5
2.	К.Л.	15	16	1	1	4.5
3.	И.А.	15	16	1	1	4.5
4.	П.С.	18	16	-2	2	13
5.	Д.Н.	22	24	2	2	13
6.	М.Е.	21	25	4	4	22.5
7.	А.Н.	19	17	-2	2	13
8.	Т.Ю.	25	20	-5	5	26
9.	С.И.	26	18	-8	8	30
10.	И.Х.	17	16	-1	1	4.5
11.	К.И.	21	24	3	3	19
12.	С.Е.	24	25	1	1	4.5
13.	С.И.	14	16	2	2	13
14.	К.И.	14	16	2	2	13
15.	Щ.С.	11	15	4	4	22.5
16.	И.Е.	4	10	6	6	28
17.	Я.С.	14	16	2	2	13
18.	Б.Т.	20	17	-3	3	19
19.	М.В.	25	23	-2	2	13
20.	М.А.	24	23	-1	1	4.5
21.	К.Ю.	19	18	-1	1	4.5
22.	З.А.	18	20	2	2	13
23.	Н.Е.	21	24	3	3	19
24.	Ф.Д.	12	16	4	4	22.5
25.	М.М.	23	24	1	1	4.5
26.	Я.А.	16	11	-5	5	26
27.	С.С.	19	12	-7	7	29
28.	С.Е.	18	13	-5	5	26
29.	Б.Е.	16	12	-4	4	22.5
30.	Д.А.	18	20	2	2	13
Сумма рангов нетипичных значений						235,5

Результат: $T_{эмп} = 235,5$

Критические значения T при $n=30$

Ткр	
0,01	0,05
120	151

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне незначимости.

Таблица 6

Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике Ю.М. Орлова на
потребность в достижении цели в экспериментальной группе

№ п/п	Ф.И.	До	После	Сдвиг (tпосле - tдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	Ш.Д.	12	15	3	3	21.5
2.	К.Л.	12	14	2	2	12.5
3.	И.А.	13	11	-2	2	12.5
4.	П.С.	13	15	2	2	12.5
5.	Д.Н.	15	14	-1	1	4.5
6.	М.Е.	12	15	3	3	21.5
7.	А.Н.	18	17	-1	1	4.5
8.	Т.Ю.	15	12	-3	3	21.5
9.	С.И.	13	15	2	2	12.5
10.	И.Х.	11	15	4	4	27.5
11.	К.И.	12	15	3	3	21.5
12.	С.Е.	18	17	-1	1	4.5
13.	С.И.	6	5	-1	1	4.5
14.	К.И.	14	11	-3	3	21.5
15.	Щ.С.	15	12	-3	3	21.5
16.	И.Е.	9	8	-1	1	4.5
17.	Я.С.	6	15	9	9	30
18.	Б.Т.	14	11	-3	3	21.5
19.	М.В.	12	15	3	3	21.5
20.	М.А.	13	15	2	2	12.5
21.	К.Ю.	12	14	2	2	12.5
22.	З.А.	12	15	3	3	21.5
23.	Н.Е.	15	11	-4	4	27.5
24.	Ф.Д.	12	15	3	3	21.5
25.	М.М.	9	8	-1	1	4.5
26.	Я.А.	9	15	6	6	29
27.	С.С.	20	21	1	1	4.5
28.	С.Е.	9	8	-1	1	4.5
29.	Б.Е.	13	15	2	2	12.5
30.	Д.А.	12	14	2	2	12.5
Сумма рангов нетипичных значений						157,5

Результат: $T_{эмп} = 157,5$

Критические значения T при $n=30$

Tкр	
0,01	0,05
120	151

Полученное эмпирическое значение T эмп находится в зоне незначимости.

Научное издание: монография

Галина Юрьевна Гольева

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ
МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА
НА РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ЭТАПАХ
РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

Издательство ЗАО «Цицеро»

454080, Челябинск, Свердловский пр-кт, 60

Подписано в печать 12.12.2017. Формат 60×84/16.

Бумага офсетная. Печать на ризографе.

Усл. печ. л. 9,7 Уч-изд. л. 5,83. Тираж 500 экз. Заказ.

Оригинал макет подготовлен на факультете психологии

ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»

Отпечатано в типографии ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д.69