

## **«Психология мотивации на успех - практические рекомендации»**

**Литвинов Владимир Иванович**

Педагог-психолог

МОУ «Ключевская СОШ» д. Ключи, Россия

E-mail: [litvladimi@yandex.ru](mailto:litvladimi@yandex.ru)

В условиях модернизации образования педагоги осваивают новые идеи, направления деятельности, новое содержание образовательной деятельности. Особая роль при этом принадлежит методической работе, так как ее успех зависит от заинтересованности педагогов в профессиональном развитии, от удовлетворенности коллектива организацией образовательного процесса в школе. Чем больше удовлетворен учитель своей работой, тем больше он заинтересован в совершенствовании своего мастерства.

Мотивация поведения тесно связана с такими понятиями как мотив, потребность, вознаграждения. Мотив - внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом. Известно, что стимулирование человека непосредственно связано с удовлетворением его разнообразных потребностей (физиологических, духовных, экономических). Мотив выступает как, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию. Мотивы к педагогической деятельности формируются до начала профессиональной деятельности. Человек усваивает ценности и нормы педагогической морали и этики, закладывающие основы его отношения к профессиональной деятельности. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Внутренняя мотивация педагогов по Б.И. Додонову зависит:

- от удовольствия самой деятельностью;
- конкретного результата профессиональной деятельности;
- стремление избежать наказания.

Психология мотивации – это взаимосвязанный набор принципов и факторов, создающих предпосылки для побуждения педагогов к высокопрофессиональной педагогической деятельности отдельного педагога и образовательной организации в целом.

Установлено, что в основе мотивации педагогов к саморазвитию лежат следующие виды факторов, которые располагаются по степени приоритета:

1. Материальные стимулы;
2. Стремление избегать неприятностей;
3. Выполнение требований начальства;
4. Сохранение взаимоотношений с коллегами;
5. Изменение, ради самоутверждения, для того, чтобы реализовать себя в профессиональной деятельности и т.д.

Рассмотрим некоторые основополагающие теории мотивации.

Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно и степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л. С. Выготский и его ученики А. Н. Леонтьев и Б. Ф. Ломов. Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили дальнейшего развития.

Теория Выготского утверждает, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития - высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно.

Например, если в определенный момент времени человеку требуется удовлетворение в первую очередь низших потребностей, срабатывает материальное стимулирование. В таком случае реализовать высшие потребности человека можно только нематериальным путем. Л. С. Выготский сделал вывод о том, что высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью.

По моему мнению, эта теория более прогрессивна, чем любая другая. Однако она не учитывает высшие проблемные потребности человека.

Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. Соответственно и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно. Можно утверждать, что низшие, высшие и самые высшие потребности развиваются параллельно и совокупно и управляются поведением человека на всех уровнях его организации, т.е. существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование.

Таким образом, зная потребностную сферу школьника, его личностные свойства и особенности, педагогу в разы, возможно, улучшить мотивацию обучающегося на успешность и результативность, в том числе учебной деятельности.

### **Список использованной литературы**

1. Актуальные проблемы развития инновационного потенциала сельской школы России: Сб. статей исследователей высшей школы и научных учреждений // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Развитие инновационного потенциала сельской школы: возможности и перспективы. Комплексные сельские образовательные системы как перспективные модели для возрождения и развития сельского социума в России». - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2008. - 302 с.
2. <http://new.gymn470.ru/wp-content/uploads/2011/02/>