


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
Кафедра управления физической культурой и спортом

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

И.о. заведующего кафедрой
канд.биол.наук, доцент
 Л.Н. Шатилов

21 июня 2017г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И ЦЕЛЕВЫХ УСТАНОВОК
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРОВ СПОРТИВНЫХ
ШКОЛ г. ТЮМЕНИ

49.04.01 Физическая культура

Магистерская программа

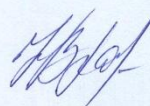
«Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта»

Выполнил работу
Студент 2 курса
очной формы обучения



Куценко
Глеб
Александрович

Научный руководитель
канд.пед.наук, доцент



Насонов
Владимир
Владимирович

Рецензент
Директор МАУ ДО
СДЮСШОР № 3



Досаев
Андрей
Иванович

г. Тюмень, 2017

АННОТАЦИЯ

Диссертационная работа посвящена гендерным особенностям мотивации профессиональной деятельности тренеров спортивных школ.

В исследовании рассмотрены вопросы, касающиеся индивидуально-типологических особенностей личности тренеров спортивных школ различного пола, возраста и успешности.

На основании проведенного исследования выявлены различия в структуре и видах мотивации, целевых установках профессиональной деятельности тренеров спортивных школ г. Тюмени.

Экспериментально апробирована программа социально-психологического тренинга, на основании которого разработаны практические рекомендации по формированию положительной мотивации и оптимальных целевых установок профессиональной деятельности тренеров СДЮСШОР № 3 г. Тюмени, о чем свидетельствует акт внедрения.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов, практических рекомендаций, списка литературы и приложения.

Объем работы составляет 110 страниц машинописного текста, в который входят 20 рисунков и 1 таблица.

Библиографический список содержит 130 наименований.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРА	8
1.1 Особенности педагогической деятельности. Общее и специфическое (особенное) в профессионально-педагогической деятельности тренера.	8
1.2 Сущность понятия мотивации. Виды мотивации и структура мотивов педагогической деятельности. Краткий анализ теорий мотивации.	17
1.3 Мотивация профессиональной деятельности спортивного педагога: гендерный аспект.	26
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	29
2.1. Методы исследования	29
2.2. Организация исследования	31
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	33
ПРИЛОЖЕНИЕ	47

ВВЕДЕНИЕ

По мнению ряда авторов [101, 117, 123], в настоящее время качество труда тренера является источником повышения эффективности педагогического процесса. Выше изложенное объясняет постоянное внимание общества к проблемам подготовки тренерских кадров, анализу социально-психологических факторов совершенствования деятельности тренера, эффективных способов взаимодействия систем «тренер», «спортсмен», «родители», «коллеги» в институте спорта.

Вследствие этого, значимыми представляются такие вопросы как, изучение профессиональной пригодности индивида к трудовой деятельности в качестве тренера, определение оптимальных способов его включения в педагогическую деятельность, диагностика основ индивидуальных социально-психологических различий и их учет для возможно лучшей организации подготовки педагогов в сфере физической культуры и спорта [23, 75, 89, 91, 109].

Актуальность темы исследования. Необходимость профессиональной подготовки спортивных педагогов диктуется кардинальными изменениями, происходящими в российском обществе. В условиях появления новых ценностей, таких как саморазвитие и самообразование; расширение пространства педагогической деятельности, изучение мотивации труда тренера приобретает особый смысл.

Проблемам мотивации в нашей стране и за рубежом посвящено немалое количество разнообразных исследований. Основные проблемы, которыми занимаются психологи, изучающие мотивацию, следующие:

- определение мотивов, мотивации и структуры мотивационной сферы человека (Асмолов А. Г., Братусь Б. С., Вилюнас В. К., Ильин Е. П., Леонтьев А. Н., Леонтьев Д. А., МакКлелланд Д., Мюррей Г., Хекхаузен Х., Шадриков В. Д., Якобсон П. М., Аткинсон Д. и другие).

- изучение мотивации различных видов деятельности: (Бадоев Т. Л., Божович Л. И., Марфи П., Леонард К, Марков К.К., Монахова К.Е., Мыскина, Пилоян Р. А., Реан А. А., Ханин Ю. Л., Яковлев Б.П. и другие).

- исследование гендерного аспекта трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Дж. С. Адамс, Т.В. Бендас, Басова М.М., Ворожбитова А.Л., Ильин Е.П., Иорданская Ф.А., Козлов В.В., и другие).

Работы ряда российских ученых [3, 23, 28, 45, 52, 58, 66, 72, 125] не повторяя известных теорий в области мотивации, содержат новые современные авторские концепции, которые касаются измерения уровня мотивации и восприятия стимулов «человеком работающим» в любой структуре, независимо от ее специализации.

Несмотря на кажущуюся многочисленность научных работ в области гендерной психологии [45, 77, 82, 84, 97, 107, 108], следует отметить некоторую их фрагментарность.

Практически нет исследований гендерных особенностей мотивации во взаимосвязи с целевыми установками профессиональной деятельности тренеров одного региона, совмещающих свою профессиональную деятельность с обучением в корпоративном вузе.

Между тем, оптимальная и эффективная мотивация является чрезвычайно важным фактором, обуславливающим успешность профессиональной деятельности тренера.

Таким образом, **проблематика исследования** заключается в том, что педагогам необходимо кардинально переосмыслить мотивацию своей профессиональной деятельности, которая в настоящее время все больше приобретает внешне ориентированную направленность. Внешняя (и особенно, отрицательная) мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития тренера, превращая его труд в деятельность, совершаемую под давлением внешних факторов.

В связи с выше изложенным, **целью** работы стало формирование положительной мотивации и целевых установок профессиональной деятельности тренеров различного пола, работающих в спортивных школах.

Объектом исследования является мотивационная сфера личности тренера.

В качестве **предмета исследования** рассматриваются особенности мотивации и целевых установок профессиональной деятельности тренера.

Для решения поставленной цели определены **задачи исследования:**

1. Проанализировать научно-методическую литературу по изучаемому вопросу, нормативные акты, регламентирующие профессиональную деятельность тренера.
2. Изучить виды мотивации профессиональной деятельности тренеров спортивных школ г. Тюмени.
3. Выявить гендерные различия в структуре мотивов и целевых установок профессиональной деятельности тренеров.
4. Экспериментально обосновать программу социально - психологического тренинга для формирования оптимальной мотивации и целевых установок профессиональной деятельности тренеров спортивных школ.
5. Разработать практические рекомендации, направленные на формирование положительной мотивации профессиональной деятельности тренеров.

Гипотеза исследования. Эффективность профессиональной деятельности тренера будет высокой если:

- будут изучены гендерные особенности мотивации и целевых установок профессиональной деятельности тренеров
- в процесс педагогической деятельности будет внедрен социально-психологический тренинг, способствующий формированию положительной мотивации.

В работе использовались **методы исследования:**

1. Анализ научно-методической литературы
2. Анкетирование
3. Тестирование
4. Педагогический эксперимент
5. Метод математической статистики.

Новизна исследования заключается в разработке и апробации социально-психологического тренинга, направленного на формирование положительной мотивации профессионально-педагогической деятельности тренеров спортивных школ.

Дана характеристика мотивации и целевых установок профессиональной деятельности тренера с учетом гендерных особенностей.

Практическая значимость работы предполагает возможность применения практических рекомендаций по формированию у тренеров спортивных школ г. Тюмени положительной мотивации и значимых целевых установок профессиональной деятельности. Разработанные рекомендации могут быть использованы в практической деятельности руководителей учреждений и организаций физкультурно – спортивной направленности, в рамках проведения курсов повышения квалификации для тренеров спортивных школ, а также – в профориентационной работе с выпускниками института физической культуры при выборе профессии тренера.

По материалам магистерской диссертации опубликовано 8 научных статей, одна из которых – в научно – теоретическом журнале «Теория и практика физической культуры», входящем в перечень ВАК и международную базу данных «**Scopus**» (в соавторстве).

Результаты магистерской диссертации изложены в докладах конференции международным участием, и на аспирантских чтениях в рамках Фестиваля науки ИФК ТюмГУ (Тюмень, 2015 - 2016 г.г.).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРА

1.1. Особенности педагогической деятельности. Общее и специфическое (особенное) в профессионально-педагогической деятельности тренера.

На современном этапе развития обществу требуются профессионалы, обладающие не только суммой определенных специальных знаний и умений, но и имеющие оптимальное сочетание личностных свойств и качеств [1]. Указанные свойства и качества будут способствовать самоактуализации и саморазвитию человека в процессе дальнейшей профессиональной деятельности [18].

Что касается профессиональной деятельности спортивного педагога, то, в последние годы проведены многочисленные исследования, посвященные таким вопросам, как профессиональная ориентация [8], готовность к профессиональной деятельности [10], профессиональное самоопределение [14, 26, 32, 33, 34, 112, 126], моделирование профессиональной деятельности [35, 111], формирование профессиональных компетенций [17], компетентности [25, 96, 120], компетентностной подготовки [106], профессиональных представлений [78].

Рассмотрим понятие педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность – это самостоятельный вид человеческой деятельности, в которой реализуется от поколения к поколению передача социального опыта, материальной и духовной культуры.

Различают практическую и духовную виды деятельности. Так, деятельность, направленную на создание, получение материального продукта принято называть практической, а деятельность, направленную на изменение в сфере сознания, называют духовной. Это взаимосвязанные, но относительно самостоятельные формы деятельности.

Вернемся к понятию "педагогическая деятельность". Анализ содержания любого вида деятельности указывает на наличие ее

психологического фундамента, так как основными характеристиками деятельности являются: предметность и субъективность [60, 94]

Таким образом, понятие деятельности - одно из ключевых в современной психологии и педагогике. Психология исследует субъективный аспект деятельности.

Учитывая то, что педагогическая деятельность является одним из видов деятельности вообще, и профессиональной в частности, было бы актуальным рассмотреть аспекты становления профессиональной деятельности.

Л.М. Митина [73] определяет две модели становления профессиональной деятельности. Первая модель - адаптивная, связанная с тем, что в самосознании человека преобладает тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения норм, правил, алгоритмов решения задач. Вторая - модель профессионального развития, определяемая способностью личности выйти за пределы сложившейся практики и преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

По мнению И.А. Зимней [37], при исследовании субъекта педагогической деятельности выделяют "три плана соответствия психологических характеристик человека деятельности педагога: предрасположенность (пригодность), готовность и включаемость. При этом пригодность к педагогической деятельности "подразумевает отсутствие противопоказаний к деятельности типа "Человек-Человек". Более оптимальным представляется "второй план соответствия педагога своей профессии - его личная готовность к педагогической деятельности. Готовность предполагает отрефлексированную направленность человека на профессию типа "Человек-Человек", его мировоззренческую зрелость, широкую и системную профессионально-предметную компетентность, а также коммуникативную и дидактическую потребности и потребность в аффилиации". "Включаемость во взаимодействие с другими людьми, в

педагогическое общение выявляет третий план соответствия человека деятельности педагога. Включаемость предполагает легкость, адекватность установления контакта с собеседником, умение следить за реакцией собеседника, самому адекватно реагировать на нее, получать удовольствие от общения".

Из выше сказанного следует, что в идеале все три стороны субъективной характеристики педагога должны сочетаются в нем. "Естественно, что только полное совпадение этих трех планов соответствия индивидуально-личностных качеств человека педагогической деятельности обеспечивает наибольшую ее эффективность".

Кроме того, педагогическая деятельность, как и многие другие виды деятельности, характеризуется мотивированностью и предметностью.

Функционально-структурный подход к анализу педагогической деятельности позволил российским педагогам и психологам считать, что специфической характеристикой деятельности педагога является ее продуктивность. В некоторых работах [53, 29] рассматривается высокопродуктивный характер педагогической деятельности. При этом высшим критерием педагогической деятельности считается такой, который системно моделирует деятельность и поведение учащихся, а педагог при этом владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащегося, его потребностей в самовоспитании, самообразовании, саморазвитии".

Обобщая результаты научных исследований ряда ученых [11, 13, 19, 46, 54, 85], следует выделить специфические особенности педагогической деятельности.

Во - первых, педагогическая деятельность характеризуется высоким уровнем нормативности, социальной ответственности и морального долга. Ее результаты должны отвечать государственным образовательным стандартам, процесс осуществления - общественным моральным нормам, а личная

миссия, состоящая в формировании личности каждого отдельного учащегося, требует постоянной высокой личной ответственности педагога.

Во – вторых, педагогическая деятельность оказывается весьма динамичным фактором. Субъект, учитывая меняющуюся ситуацию, постоянно ищет оптимальный вариант педагогических действий, операций и средств педагогических воздействий на объект воспитания. В ней сочетаются наука и практика, педагогическое творчество

В – третьих, педагогическая деятельность весьма разнообразна по объекту, предмету, форме и способам ее осуществления.

Объект педагогической деятельности — индивид (ребенок, подросток, юноша), группа, коллектив — активен. Он сам стремится взаимодействовать с субъектом, проявляет свое творчество, отзывается на оценку результатов деятельности и способен к саморазвитию.

Объект педагогической деятельности пластичен и воспитуем. Он поддается влиянию субъекта, и, вследствие этого, постоянно развивается, меняются его потребности (в этом причина активности), развиваются и меняются его ценностные ориентации, мотивирующие действия и поведение.

Правомерно утверждать, что процесс развития индивида полностью никогда не завершается. Содержание же педагогической деятельности строится по концентрическому принципу, а точнее, по спирали.

Предметом педагогического воздействия являются не только знания и умения учащихся в определенной учебной дисциплине, но и нравственные, интеллектуальные, физические и личностные качества занимающихся.

Предмет и результат педагогической деятельности представляют собой не вещественный, а идеальный продукт, который не всегда можно наблюдать и осязать. Поэтому его качество (уровень) часто невозможно определить путем прямого измерения и он определяется косвенно.

В - четвертых, педагогическая деятельность оказывается весьма динамичным фактором. Субъект, учитывая меняющуюся ситуацию, постоянно ищет оптимальный вариант педагогических действий, операций и

средств педагогических воздействий на объект воспитания. В ней сочетаются наука и практика, педагогическое творчество.

В – пятых, в педагогической деятельности на развитие индивида кроме субъекта-педагога, оказывают влияние другие, нерегулируемые факторы. Среди них: окружающая среда, наследственные факторы, средства массовой информации, экономические отношения в обществе и др. Такая многофакторность влияния на индивида зачастую приводит к значительному рассогласованию результата педагогической деятельности с намеченной целью. В этом случае субъекту приходится затрачивать дополнительное ресурсы (время и силы) для коррекции деятельности, чтобы ее продукт (результат) соответствовал цели.

В – шестых, педагогическая деятельность носит преемственно-перспективный характер. Субъект деятельности, опираясь на предыдущий опыт, организует ее; при этом ориентируется на будущее, на перспективу и прогнозирует это будущее.

В – седьмых, педагогическая деятельность имеет ярко выраженный поисково-творческий характер. Такая особенность объясняется несколькими причинами: активностью объекта деятельности, многофакторностью влияний на объект, постоянной переменчивостью условий и обстоятельств, в которых оказывается педагог в своей профессиональной работе. Ему неизбежно почти каждый раз приходится заново конструировать методы взаимодействия с воспитанниками из известных и освоенных ранее приемов и средств. Таким образом, этот вид деятельности невозможно подвести под определенный алгоритм.

Таковы некоторые специфические особенности педагогической деятельности, отличающие ее от других видов.

Тренер является педагогом, поскольку "спортивная деятельность есть частный случай учебной деятельности". Следовательно, одной из основных задач его деятельности актуализируется обучение и воспитание подрастающего поколения. Профессиональная деятельность тренера

осуществляется в режиме постоянного взаимодействия с людьми различного возраста. В связи с этим выделяется ряд других специфических черт, присущих педагогической деятельности, в целом, и тренерской, в частности.

Рассмотрим особенности профессиональной деятельности тренеров.

К важным характеристикам профессиональной деятельности относится то, что тренеру отводится ведущая роль в воздействии на личность спортсмена. Тренер проводит больше времени со своими учениками, чем обычный учитель. Он осуществляет учебно-тренировочный процесс на всех этапах спортивной подготовки, начиная с подготовительного и заканчивая этапом спортивного совершенствования. Поэтому тренер лучше знает своих воспитанников и имеет больше возможностей для педагогического воздействия. Эта особенность педагогической деятельности тренера предъявляет высокие требования, как к профессионализму, так и к личности спортивного педагога.

Деятельность тренера характеризуется высокой степенью ответственности за физическое и психологическое благополучие, а также - жизнь и здоровье воспитанников [79, 80, 81, 117]. По мнению Г.Д. Бабушкина [5] "в процессе подготовки спортсменов тренер несет моральную, профессиональную и юридическую ответственность за их воспитание, здоровье и качество спортивных результатов". Вследствие этого, общение тренера со спортсменами является "ненормируемым", то есть почти постоянным, в процессе учебно-тренировочных сборов, во время спортивных соревнований на выезде. В связи с этим на разных этапах спортивной подготовки тренер «играет» разные роли: «на ранних этапах – роль опекуна; на более поздних этапах – роль наставника; в спорте высших достижений – роль руководителя.

Тренер-преподаватель должен уметь передавать своим воспитанникам знания, умения и навыки, носителем которых является он сам. Эффективность воспитательных воздействий педагогов зависит и от теоретической и методической подготовленности, и оттого насколько их

черты характера способствуют установлению конструктивных взаимоотношений с воспитанниками и их родителями [114].

Все это предъявляет серьезные требования к его профессионально - педагогической культуре, одной из составляющих которой, является педагогическое мастерство тренера-преподавателя.

Значение педагогического мастерства заключается в том, что оно способствует высокому уровню самоорганизации профессиональной педагогической деятельности, которая реализуется в педагогическом творчестве и индивидуальном стиле учебно-тренировочной работы.

Анализ исследований, посвященных выявлению профессионально-значимых качеств личности тренера [53, 90] позволил констатировать следующее. Целевая направленность педагогической деятельности, а также содержание профессиональных функций учителя физической культуры и тренера не во всем совпадают. Следовательно, существуют как общие, так и специфические черты профессиональной деятельности тренера.

В работе А.А. Деркача [29] отмечается, что мастерство тренера выражается в умении владеть средствами педагогической техники. При этом, автор обращает внимание на то, что именно педагогическая техника позволяет тренеру управлять своими эмоциями, организовывать своё поведение. Это является неотъемлемым условием эффективности педагогического процесса.

Эффективность воспитательных воздействий педагога также зависит и от теоретической и методической подготовленности, и оттого, насколько его личностные качества и черты характера способствуют (либо препятствуют) установлению конструктивных отношений с воспитанниками и их родителями [24, 39, 40, 88].

В деятельности тренера им выделены четыре компонента: гностический, организаторский, конструктивный, коммуникативный.

Вместе с тем, деятельность спортивного педагога имеет особенности, что позволяет выделить в ней еще 2 компонента - творческий и двигательный [5,29].

Ниже раскрывается содержание компонентов спортивно-педагогической деятельности.

Гностический компонент спортивно-педагогической деятельности включает в себя изучение специальной литературы по теории и методике спортивной тренировки; изучение опыта отечественных и зарубежных специалистов; изучение индивидуально-психологических особенностей спортсменов; анализ и коррекция своей деятельности в зависимости от результатов усвоения занимающимися двигательных навыков и повышения спортивного мастерства. Эта деятельность предполагает наличие таких профессионально-педагогических умений как: умения адекватно оценивать состояние занимающихся; анализировать специальную литературу; находить причины ошибок при обучении движениям; анализировать свою деятельность и деятельность занимающихся.

Одной из главных задач тренера по виду спорта является формирование у учеников интереса к занятиям физической культурой и спортом. Реализация этой задачи способствует созданию у воспитанников определенной установки на физическое самосовершенствование. Важно сформировать такую установку, которая была бы актуальна на протяжении всей жизни человека и ставила бы его в роль субъекта физического воспитания. В настоящее время занимающиеся выступают в основном в роли объекта процесса физического воспитания, на который воздействует педагог.

Конструктивный компонент связан с анализом своего труда и с установкой на будущее. Основным его содержанием является планирование спортивной тренировки. К этому компоненту относятся определение последовательности усвоения двигательных действий; отбор и распределение нагрузки по микро и макроциклам; составление заданий на каждое занятие. Конструктивная деятельность проявляется в умении планировать учебный

материал при подготовке к занятиям, объем и интенсивность нагрузки для каждого занимающегося; а также - процесс непосредственной подготовки спортсменов к соревнованиям.

Конструктивный и гностический компоненты являются базовыми в деятельности спортивного педагога. При составлении перспективных планов он учитывает индивидуальные особенности каждого спортсмена. При этом большое значение имеет способность к прогнозу спортивных результатов своих воспитанников.

Организаторский компонент – один из ведущих в деятельности спортивного педагога, который способствует реализации планов. Это практическая деятельность, требующая знаний, умений и навыков в работе, включающая в себя организацию поведения педагога и деятельности занимающихся; сплочение спортивного коллектива; пропаганду физической культуры и спорта; создание материальной базы.

К основным организаторским умениям относят следующие: умение организовать учебно-тренировочное занятие, взаимодействие занимающихся на занятиях; подготовить и провести спортивное соревнование; организовать собственную деятельность; сформировать спортивный коллектив; увлечь учащихся физической культурой и спортом.

Коммуникативный компонент деятельности спортивного педагога содержит его общение с учениками, коллегами, родителями школьников, судьями, администрацией. Коммуникативный компонент проявляется в форме, интенсивности и мотивах общения. Основные коммуникативные умения следующие: установление контакта с людьми; предвидение назревающего конфликта использование устной речи при общении; понимание психического состояния другого человека; управление своим поведением при общении.

Творческо-исследовательский компонент предполагает работу спортивного педагога с научной литературой, поиск путей, средств и методов обучения двигательным действиям. Сама специфика спортивно-

педагогической деятельности требует от специалиста проявления творческих умений. Среди них такие, как умение делать анализ занятий, выступлений спортсменов на соревнованиях; ставить проблему и видеть пути ее решения; находить новое в современной научной литературе и следовать инновациям; планировать и проводить эксперименты.

Двигательный компонент является специфическим в деятельности преподавателя физического воспитания и включает в себя обучение спортивным действиям; показ техники выполнения упражнения; оказание помощи и страховки при выполнении упражнений учащимися.

Перечисленные компоненты тесно взаимосвязаны между собой, могут находиться в разных соотношениях, а уровень их проявления зависит от индивидуально-психических особенностей личности спортивного педагога [67, 68].

1.2 Сущность понятия мотивации. Виды мотивации и структура мотивов педагогической деятельности. Краткий анализ теорий мотивации

По мнению Е.Е. Бухтеевой [18], качество выполнения деятельности в целом и педагогической, в частности, а также ее результат зависят прежде всего от побуждения и потребностей индивида, его мотивации. Именно мотивация вызывает целенаправленную активность, определяющую выбор средств и приемов действий, их упорядочение для достижения целей. Поэтому мотивация является пусковым механизмом любой человеческой деятельности, будь то труд, общение или познание.

В настоящее время нет единой трактовки термина «мотивация». Например, К. К. Платонов [98] полагает, что мотивация, как явление психическое, есть совокупность мотивов; В. К. Вилюнас [21] считает, что мотивация — это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность; Х. Хекхаузен [118] определяет мотивацию как процесс выбора между различными возможными действиями; процесс,

направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний.

Некоторые авторы указывают, что рассматривать понятие мотивации необходимо с двух точек зрения. С одной стороны мотивация – это система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека. К факторам относят, мотивы, потребности, цели, интересы; С другой стороны мотивация – это характеристика процесса, обеспечивающего определенный уровень поведенческой активности [76].

Традиционно выделяют различные классификации видов мотивации. Среди них: внешняя (экстрисивная) и внутренняя (интрисивная), положительная и отрицательная, устойчивая и неустойчивая.

Под мотивацией труда понимают стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Авторы считают что, в структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Современные психологи и педагоги едины в том, что мотивация является одним из самых важных компонентов педагогической деятельности. В педагогической деятельности выделяются такие же мотивационные ориентации, как и в учебной. К ним относят: внутренние мотивы или ориентация на процесс и результат своей деятельности, и внешние мотивы или мотив достижения. Внешние мотивы (адекватности оплаты труда, престижности работы в определенном образовательном учреждении) нередко соотносятся с мотивами самоактуализации, личностного и профессионального роста. Такая ориентация, как мотив власти, доминирование, может проявляться в педагогической деятельности в специфической форме взаимодействия взрослого и ребенка [2].

Для того, чтобы показать отношение мотива власти к педагогической деятельности, необходимо сначала остановиться на персонологической теории личности Г. Мюррея. Под термином персонология Г. Мюррей понимал исследование личности как уникальной целостности. В соответствии с этим, еще в 1938 году автор определил мотив власти как потребность в доминировании и обозначил основные признаки этой потребности, а также – активность, соответствующую ей. Признаками, или эффектами потребности доминирования являются следующие умения:

- влиять на поведение других людей, направляя человека при помощи совета, обольщения, убеждения;
- убеждать других на своей правоте.
- контролировать свое социальное окружение;
- побуждать других, поступать в соответствии со своими чувствами и потребностями;
- добиваться сотрудничества с другими людьми.

Согласно положению, выдвинутому А.Н. Леонтьевым [60], Б.Ф. Ломовым [61], мотивы, входящие в мотивационную структуру субъекта деятельности должны соответствовать деятельности, которую этот субъект выполняет.

Необходимость анализа и оценки мотивов деятельности обусловлена взаимозависимостью качественных характеристик исполнения профессиональной деятельности и ее мотивов. Более перспективное направление анализа, по мнению Е.П. Минаш [72], - исследование стилей саморегуляции субъекта профессиональной деятельности с позиции их влияния на мотивационную сферу, с одной стороны, и с позиции состояния мотивов - с другой.

Чтобы лучше ориентироваться в большом многообразии мотивов, следует разделить их на *внешние мотивы*: престижность работы в определенном образовательном учреждении, достойная оплата труда, соотнесенная с мотивами личностного и профессионального роста;

стремление достичь чего-либо, самоактуализация, и *внутренние мотивы*: творческий характер работы, личная и общественная значимость профессии, удовлетворение, которое приносит работа; возможность общения.

Внешние мотивы в свою очередь подразделяются на положительные и отрицательные. К *положительным мотивам* относятся доброжелательное отношение со стороны руководства, престиж и положение, материальное стимулирование, продвижения по службе. К *отрицательным мотивам* относятся воздействие на личность, путем давления, наказания, критики, угроз. В педагогической деятельности может проявляться такая ориентация, как мотив власти или доминирование.

Существуют такие разновидности мотивов власти как: нормативная власть, власть вознаграждения, наказания, власть знатока, власть эталона, информативная власть.

Мотивы являются одним из психологических факторов, оказывающих влияние на процесс и результат профессионального становления будущих педагогов.

Совокупность наиболее устойчивых мотивов образует педагогическую направленность.

Термин «мотив» произошел от французского «motif» и означает «побуждение». Проблема мотивов сложна и многогранна. Ей посвящены исследования многих выдающихся ученых [42,43, 63, 64, 76, 86, 118, 130]. Но, несмотря на пристальность внимания к теории мотивации, единого определения мотивов не сложилось. Однако анализ различных толкований рассматриваемого понятия свидетельствует о том, что для большинства авторов характерно единство в главном – понимании потребностного характера мотивов. В развитии взглядов на мотивацию важным является вопрос об осознанности мотивов. Некоторые ученые считают их неосознаваемыми [60], что вызывает сомнение, как и в случае с полной осознаваемостью мотивов [48, 127]. Другие авторы придерживаются точки

зрения о том, что многие действия и поступки человека вызываются малоосознаваемыми мотивами.

Такие ученые как Е.А. Климов [47], Э.Ф. Зеер [32, 33], В.А. Сластенин [102] считают, что мотивы возникают, развиваются и формируются на основе потребностей. Тесная связь потребностей и мотивов объясняется, в первую очередь, сходством сущностей. Потребность человека – это испытываемая нужда в чем-то, мотивы же – это побуждения человека в связи с этой нуждой.

А.Н. Леонтьев [60] называл систему относительно устойчивых мотивов ядром личности. По его мнению, иерархизированные мотивы следует рассматривать в качестве основных побудителей деятельности. Одни мотивы играют роль побудительных факторов, другие придают ей личностный смысл и определенную направленность. Понять иерархию мотивов можно, поняв отношения, которые характеризуют мотивационную сферу личности. Этому способствует распределение функций побуждения и смыслообразования между мотивами одной деятельности.

Среди психологов существуют различные точки зрения на сущность мотива. Так, Л.И. Божович [15] в качестве мотива называет намерения, представления, идеи, чувства, переживания; Х. Хекхаузен [118] под мотивом подразумевает потребности, влечения, побуждения, склонности; А. Маслоу [70] связывает мотив с установкой; К. Вилюнас [21] - с условиями существования. В.С. Мерлин [71] полагает, что мотив - это побуждения, от которых зависит целенаправленность действий, а А.Н. Леонтьев [60] утверждает, что мотив - это предметы внешнего мира.

Более того, Л.И. Божович [15] считает систему устойчиво доминирующих мотивов, которые определяют целостную структуру личности, направленностью личности. При этом структура направленности состоит из трех групп мотивов: гуманистические, личные, деловые.

Большинство психологов, исследующих этот вопрос, под направленностью личности понимают совокупность или систему каких-либо

мотивационных образований. Так Ильин Е.П. [41] понимает под направленностью личности устойчиво доминирующую систему мотивационных образований, которые становятся вектором поведения. По В.С. Мерлину [71] направленность личности, может проявляться в отношении к самому себе, к другим людям, к обществу.

В литературе описаны особенности проявления мотивов профессиональной деятельности педагога – инноватора. Так, особенностью работы учителя с доминированием внешних стимулов, связанных с материальным вознаграждением, является то, что он ориентирован на внешние показатели своего труда и практически не стремится к повышению квалификации. Если в структуре мотивации преобладают мотивы внешнего самоутверждения учителя (мотив престижа), то в этом случае учитель занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса на его труд. Если же в структуре мотивации педагога доминирует профессиональный мотив (в наиболее общем виде - желание учить и воспитывать детей), то характерным для него является направленность инновационной деятельности учителя на учеников, то есть активный поиск и апробация новых методик преподавания и воспитания.

Специфическая отрицательная особенность такого подхода состоит в выборе средств, гарантирующих быструю и эффективную отдачу.

Наиболее благоприятной является такой вид деятельности педагога, в структуре которого доминируют мотивы личностной самореализации.

По мнению ряда исследователей [34, 64, 70], потребность в самоактуализации потенциально существует у всех людей, но не у всех проявляется в профессиональной деятельности. Учителя, стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, открывающие явные возможности для саморазвития.

По данным В.А. Сластенина [102], у 27 % педагогов мотивы самореализации находятся достаточно высоко в системе мотивов инновационной деятельности учителя. Такие мотивы, связанные с

профессиональными педагогическими мотивами, практически исключают проявление мотивов самоутверждения, подавляющих развитие педагогической деятельности. Такой учитель - это человек с высоким уровнем творческого потенциала, проявляющийся в стремлении добиться результата в своей деятельности, получающий удовлетворение в самой инновационной деятельности, которая имеет для него глубокий личностный смысл. Его отличает высокий уровень рефлексии и психологической готовности к восприятию новшеств, создание новых концептуальных подходов. Таким образом, потребность в самосовершенствовании является основным мотивом и стержневым качеством учителя-новатора.

Проблема педагогической мотивации актуальна не только для педагога, но и для педагогической организации. Поэтому в психологии для решения главной проблемы формирования мотивации педагогической деятельности необходимо изучение взаимосвязи индивидуального поведения педагога (личные мотивы) и целями, задачами, принципами, ценностями педагогической организации. В связи с этим большой интерес представляют исследования С.В. Мыскина с соавторами [116], посвященные формированию системы мотивации учительского труда. Авторы предлагают модель системы мотивации труда педагога, способы развития мотивации педагога, что в свою очередь влияет на формирование у них важных педагогических компетенций. Результаты эксперимента показывают, что на начальном этапе существовали цели организации и индивидуальные цели, а на заключительном этапе индивидуальные цели были включены в цели организации и могут быть достигнуты только при решении целей организации. Экспериментаторы пришли к выводу, что для формирования мотивации педагогам необходимо развиваться как на личностном, так и на профессиональном уровне.

Данные, полученные в работе согласуются с исследованиями других авторов [17, 25, 30, 31, 35, 36, 101] в вопросах формирования педагогических компетенций и профессиональной мотивации педагога.

Мотивация личности определяет как выбор профессии, так и профессиональное развитие личности в течение всей жизни человека.

Согласно концепции Д. Холланда [129], приверженца типологической теории, каждый человек по своему типу личности наиболее оптимально подходит к единственной профессии. Мотивационно - потребностная сфера направляет личность в профессиональной среде, познании и общении, а также - в развитии своих потенциальных возможностей.

По характеру стимула мотивы также делятся на внешние и внутренние. В зависимости от локуса контроля личность в большей степени ориентируется на внешнюю или внутреннюю мотивацию. Личность с внешним локусом контроля подвержена затруднениям в ходе самореализации, так, как внешняя мотивация часто блокирует творческий подход к действительности, провоцируя стереотипное поведение и механизмы психологической защиты. Внутренняя мотивация предполагает такой тип самореализации, который базируется на основе личного выбора, что соотносится с необходимостью самоопределения.

По отношению к профессиональной деятельности достаточно разработанной является теория мотивации Д. МакКлелланда [130]. В этой концепции рассматриваются три группы потребностей – во власти, в успехе, в причастности.

Мотивация достижения (потребность в успехе) рассматривается как устойчивое стремление человека к достижению высоких результатов в деятельности. В исследованиях Х. Хекхаузена [118], Д. МакКлелланда, Д. Аткинсона [130] обоснована еще одна стратегия трудового поведения, направленная на избегание неудач. Авторы полагают, что потребность в успехе должна изучаться в комплексе со стремлением избежать неудачи. Значимость той или иной мотивации предопределяет своеобразие профессиональной деятельности.

Ценностно-мотивационная сфера психики является не только основой профессиональной деятельности, но и одной из составляющих профессионального самоопределения.

Профессиональные установки есть такое разноуровневое мотивационно-смысловое образование, проявляющееся как готовность личности воспринимать определенным образом условия деятельности и действовать в них соответствующим образом, которое пронизывает все аспекты профессиональной деятельности от профессионального самосознания до действия или поступка.

По мнению Д. М. Узнадзе профессиональная установка - совокупность компонентов, отражающих восприятие человеком профессиональной деятельности в соответствии с его интересами, мотивами, потребностями, стремлениями в профессии, и способствующих формированию образа «Я-профессионала» и осуществлению профессиональной самореализации.

Складываясь в ходе развития личности и постоянно перестраиваясь в процессе ее деятельности, установка как позиция личности, включает в себя целый спектр компонентов, от элементарных потребностей и влечений до мировоззренческих взглядов или позиций личности.

Ценностные ориентации - это личностные образования, которые определяют отношение человека к действительности, тем самым актуализируют мотивацию его поведения. Ценностные ориентации оказывают влияние на все стороны профессиональной деятельности и личности. Ценности являются устойчивым результатом личностного и профессионального самоопределения человека.

В литературе имеются сведения о наличии связи ценностей (ценностных ориентаций) с профессиональной принадлежностью человека [56].

Более того, в ряде работ исследуются ценностные предпочтения у разнотипных профессионалов [50, 57], у учителей физической культуры с различным стажем работы [58, 65], у тренеров различного пола [74].

Доказано, что на ценностные ориентации профессионалов влияет место профессиональной деятельности в структуре личности, субъективное отношение каждого конкретного профессионала к своей профессии, а не объективные факторы.

Мотивационно-ценностные ориентации, интересы, установки, убеждения, потребности, имеющие как личностно-значимую, так и социально-значимую основу составляют базис педагогической культуры личности специалиста в области физической культуры и спорта.

Мотивация педагогической деятельности отражает субъективное отношение к ней педагога, имеет диагностическое значение как показатель развития его личностных свойств и вовлеченности в педагогическую деятельность.

В исследованиях А. А. Реана [93] выявлена связь между мотивацией педагогической деятельности и удовлетворенностью педагогической профессией: чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем выше удовлетворенность профессией.

Все выше изложенное свидетельствует о том, что проблема мотивации педагогической деятельности - одна из наиболее сложных и до сих пор не разрешенных.

1.3 Мотивация профессиональной деятельности спортивного педагога: гендерный аспект.

Формирование профессиональной мотивации заключается в актуализации побуждений, связанных с профессиональной деятельностью.

Проблемы гендерных различий в мотивации, мотивах, целевых установках профессиональной деятельности рассматривались в работах ряда авторов [9, 12, 41, 44, 50, 58, 66 и др.].

Само понятие «гендер», утвердившееся в российской науке в самом конце XX в., было освоено именно тогда, когда сам гендерный порядок исторически стал уходить, уступая место индивидуальным различиям. Однако И. С. Кон отмечает, что ослабление гендерных различий никогда не

приведет к окончательному их исчезновению. Быть в обществе мужчиной или женщиной означает выполнять те или иные предписанные им роли. Освоение половой роли предполагает наличие не только определенного типа поведения, но и конкретных личностных особенностей и даже всего образа жизни [4]. Все это достигается благодаря воздействию институтов социализации, которые формируют личность в соответствии с доминирующими культурными нормами, ценностями,

Гендер является в большей степени социокультурным конструктом, создаваемым совместно социумом и личностью в отличие от биологического пола.

Гендерные различия можно представить как систему индивидуальных и групповых психических образов и переживаний, связанных с социокультурными представлениями о половой дифференциации в различных странах. Гендерные различия связаны с тем, что существуют сложные индивидуальные и коллективные психические процессы, возникающие и развивающиеся под воздействием морфофункциональной и физиологической предрасположенности (структурно-содержательной характеристикой), а также социокультурных представлений о половой принадлежности и дифференциации.

Результаты эмпирических исследований показали, что мужчины чаще обозначают в качестве мотиватора оценку своих возможностей, своего состояния, а женщины больше ориентируются на то, как их воспринимают другие люди. Например, для женщин важно, услышать оценку их внешнего вида (то есть подходит им или нет определенная часть гардероба и т. д.) [113].

Под мотиваторами подразумеваются факторы, влияющие на принятие человеком решения о том, чем и каким способом должна быть удовлетворена потребность. Другими словами, мотиватор – это то, что мотивирует человека на выполнение определенной работы [122, 125, 128].

Однако в конце XX – начале XXI вв. происходит некое разрушение гендерных стереотипов, так например, многими специалистами в области физической культуры и спорта замечено, что современная женщина идет в мужскую сферу деятельности. И выполнение ею высокопрофессиональной функции в данной сфере способствовало усилению маскулинных проявлений [22].

По мнению А. Л. Ворожбитовой [22], именно гендер обуславливает психологические качества, способности, виды деятельности, профессии, занятия мужчин и женщин, которые соответствуют полу в данное время, в данном обществе

В последние годы девушки не в меньшей мере нацелены на социальную активность, чем юноши [62]. Они ставят перед собой широкие задачи социальной самореализации, они столь же энергичны, как и юноши. В сложной жизненной ситуации они не склонны избегать соперничества и стремятся к признанию и деловому успеху.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Методы исследования

Цели и задачи научного исследования обусловили выбор следующих методов научного исследования:

1. Анализ научно-методической литературы по изучаемой проблеме, контент - анализ нормативных актов, регламентирующих профессиональную деятельность тренера
2. Анкетирование
3. Тестирование
4. Педагогический эксперимент
5. Методы математической статистики

Анализ научно-методической литературы применялся для изучения общих теоретических положений исследуемого вопроса и позволил сделать ряд выводов, касающихся особенностей профессиональной деятельности педагогов в целом и тренеров, а также - динамики и механизмах формирования, специфики и гендерных особенностей мотивации тренеров.

Анкетирование проводилось в рамках констатирующего эксперимента с целью определения исходного уровня изучаемых показателей. Первая часть анкеты была построена по типу социологической и включала в себя характеристику социально-демографических характеристик опрашиваемых - пол, возраст, образование, профессия, место учебы и работы.

Тестирование.

Для изучения мотивации педагогической деятельности была использована методика К. Замфира в модификации А. Реана [93]. В основу ее положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Методика позволяет определить уровень выраженности трех компонентов мотивации профессиональной деятельности (внутренней мотивации, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации), и в зависимости от их соотношения выявить наиболее оптимальный мотивационный комплекс.

Методику можно использовать также для изучения степени удовлетворенности профессией, определяемой на основе мотивационного комплекса, представляющего собой соотношение видов мотивации. Полное содержание методики приводится в приложении 1.

Для диагностики структуры мотивов трудовой деятельности была использована методика Т.Л. Бадоева [7], направленная на изучение удовлетворенности трудом. Сущность методики заключается в том, что респонденты оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале. Полное содержание методики приводится в приложении 2.

Для определения целевых установок профессиональной деятельности тренеров в работе использовалась методика Э.А. Уткина с соавт. [95]. В основе методики лежит ранжирование профессиональных предпочтений по степени значимости для респондентов. Полное содержание методики приводится в приложении 3.

Педагогический эксперимент. Основным методом исследования в научной работе являлся педагогический эксперимент. Его суть состояла в том, что была разработана и экспериментально апробирована программа социально-психологического тренинга, направленного на формирование внешней положительной и внутренней мотивации.

Разрабатывая мотивационный тренинг, мы опирались на теоретические положения таких авторов, как, Л.И. Божович [15], Е.П. Ильин [42], А.Г. Маслоу [64], Х. Хекгаузен [118], В.Д. Шадриков [124] и др., а также использовали материалы, представленные в работах Н.В. Цзена, Ю.И. Пахомова [121], М.И. Станкина [103,104], Е.В. Сидоренко [99, 100], Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой [38], Н.И. Козлова [51], Н.В. Буравцовой [16], С. Р. Кови [49] в качестве психотехнических игр, упражнений, заданий и дискуссий.

Методы математической статистики. Для обработки полученных результатов использовался математико-статистический анализ.

Для удобства оценки полученных в исследовании данных качественные показатели (параметры: мотивы и факторы) были переведены в относительные величины – проценты.

Для оценки достоверности различий между процентными долями выборок в исследовании использовался непараметрический критерий Фишера [59].

Критерий Фишера предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего исследователя эффекта. Полное описание алгоритма использования Φ^* - критерия (углового преобразования Фишера) представлено в приложении 4.

Проведение анализа полученных данных проводилось с помощью компьютерной программы STATISTICA 10.

2.2. Организация исследования

Исследование проводилось в период с сентября 2015 года по май 2017 года и включало в себя три этапа.

На первом этапе (с сентября 2015 года по ноябрь 2016 года) на основе изучения и анализа научной и научно-методической литературы, была выявлена проблема, предпосылки ее решения, актуальность исследования, а также определены цель и задачи исследовательской работы, выделены предмет и объект исследования.

Второй этап исследования состоял из двух частей.

На втором этапе (с января 2016 года по март 2017 года) была спланирована и проведена экспериментальная часть исследования. В рамках констатирующего эксперимента для выявления проблемы исследования была осуществлена диагностика исследуемых параметров у двух групп обследуемых: 1 группа - тренеры разного пола, обучающихся в институте физической культуры ТюмГУ, 2 группа - тренеры разного пола - финалисты городского отраслевого профессионального конкурса педагогического мастерства.

Во второй части этапа, с учетом выводов, полученных в процессе теоретического исследования и результатов констатирующего эксперимента, была разработана программа социально-психологического тренинга, определен объем экспериментальной группы и проведен формирующий эксперимент.

На третьем этапе (март 2017 года - май 2017 года) была произведена обработка полученных данных, интерпретация результатов исследования, сделаны выводы и разработаны практические рекомендации по проведенной работе.

Базой исследования послужили: ИФК ТюмГУ, СДЮСШОР № 3, МАУ ДО ЦРТДиЮ "Грант", на базе которых проходил отраслевой конкурс профессионального педагогического мастерства «Сердце отдаю детям».

Объем выборки составил 69 респондентов, среди которых 35 тренеров - мужчин и 24 тренера – женщины, работающих в спортивных школах и учреждениях дополнительного образования спортивной направленности г. Тюмени и Тюменской области, а также 10 тренеров (5 мужчин и 5 женщин), являющихся финалистами отраслевого конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям».

Возраст респондентов от 21 до 43 лет.

Все обследуемые являлись выпускниками или студентами ИФК ТюмГУ.

Педагогический эксперимент был проведен в феврале - марте 2017 г на базе СДЮСШОР № 3.

Продолжительность тренинга – 6 занятий по 1,5 – 2 часа каждое. В структуру одного занятия входили 4 – 5 психотехнических игр и упражнений. Полное содержание программы тренинга приводится в приложении 4.

Продолжительность эксперимента – 1,5 месяца.

Экспериментальная группа включала 15 человек (10 тренеров – мужчин, 5 тренеров – женщин).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамский, А. И. Стратегия–2020: новая модель роста – новая социальная политика / А. И. Адамский // Новая школа. – 2013. – №11. – С. 300–358.
2. Аминов, Н. А. Психодиагностика специальных способностей у преподавателей средней и высшей школы: монография / Н. А. Аминов. - Москва: Изд-во МГОУ, 2013. - 164 с.
3. Андрианова, Е. В. Трансформация мотивации и трудовых отношений / Е. В. Андрианова. - Тюмень: Титул, 2011. - 292 с.
4. Асмолов, А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – Москва: Академия, 2002. – 416 с.
5. Бабушкин Г. Д. Психология деятельности тренера: учеб. пособие / Г.Д. Бабушкин. – Томск: Изд-во ТПУ, 2006. – 90 с.
6. Багадирова, С. К. Материалы к курсу "Спортивная психология": учебное пособие / С. К. Багадирова. - Москва: Директ-Медиа, 2014. - 246 с.
7. Бадоев, Т.Г. Методы исследования мотивов трудового обучения и трудовой деятельности / Т.Г. Бадоев // Диагностика способностей и личностных черт учащихся в учебной деятельности /ред. В.Д. Шадриков. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1989. – С. 164-183.
8. Балюк, А.Д. Профессиональная ориентация в системе социализации молодежи: автореф. дис. ... канд.соц. наук: 22.00.06 / А.Д. Балюк. – Тюмень, 2014. – 31 с.
9. Басова, М. М. Гендерные особенности поведения личности руководителя в управленческой деятельности / М. М. Басова, И. В. Грошев // Социально-экономические явления и процессы. - 2010. - №2. - С.20-23.
10. Белослудцева, Н.В. Готовность студентов учреждений СПО к профессиональной деятельности / Н.В. Белослудцева, О.В. Петунин. -

Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2015. - №2 (18). – С. 91-94.

11. Белякова, Е. Г. Психология и педагогика : учеб. пособие для студ. вузов / Е. Г. Белякова, И. Г. Фомичева; Тюм. гос. ун-т. - Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2010. - 268 с.

12. Бендас, Т.В. Гендерная психология / Т.В. Бендас. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 431 с.

13. Бермус, А. Г. Введение в педагогическую деятельность: учебник / А. Г. Бермус. - Москва: Директ-Медиа, 2013. - 112 с.

14. Богданова, Г.В. Аспекты профессионального самоопределения личности /Г.В. Богданова // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 497 - 499.

15. Божович, Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Психология личности: сб. статей / сост. А.Б. Орлов. – Москва: ООО Вопросы психологии, 2001. – С. 62-93.

16. Буравцова, Н. В. Современные психотехнологии влияния и убеждения / Н. В. Буравцова. – Новосибирск: НГУЭУ, 2010. – 144 с.

17. Буренко, М. С. Педагогические условия формирования профессиональных компетенций будущих тренеров-преподавателей в процессе изучения профессионально-ориентированных дисциплин / М. С. Буренко // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. - 2012. - №5. - С.16-21.

18. Бухтеева, Е.Е. Педагогические условия формирования мотивации к профессиональной деятельности /Е.Е. Бухтеева, О.И. Кравец // Среднее профессиональное образование. - 2013. - № 2. - С. 39-41.

19. Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студ. / авт.-сост. А. С. Роботова. - Москва: Академия, 2006. - 208 с.

20. Введение в психологию / ред. В.П. Зинченко [и др.]. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2003. – 496 с.

21. Вилюнас, В. Психология развития мотивации: современные и классические исследования / В. Вилюнас. - Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 464 с.
22. Ворожбитова, А. Л. Гендер в спортивной деятельности: учебное пособие / А. Л. Ворожбитова. - Москва: Флинта: Наука, 2011. - 216 с.
23. Герасимов, К.Б. Мотивация персонала: учебное пособие / К. Б. Герасимов. Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2015. - 140 с.
24. Горбунов, Г. Д. Психопедагогика спорта: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. Д. Горбунов. - Москва: Советский спорт, 2012. - 311 с.
25. Грязнов, Б. К. Диагностика профессиональной пригодности специалистов / Б. К. Грязнов - Москва: Лаборатория Книги, 2010. - 67 с.
26. Гусельникова, Е.В Профессиональное самоопределение личности в сфере физической культуры и спорта / Е.В. Гусельникова // Совершенствование системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров в области физической культуры и спорта: материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 75-летию образования Удмуртского государственного университета. – 2006. – С. 183-185.
27. Давыдова, О. С. Шпаргалка по введению в педагогическую деятельность / О. С. Давыдова. – [Б.м.]: Аллель - 2000 , 2008. – 64 с.
28. Данилюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. А. Данилюк. - Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2015. - 184с.
29. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. - Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "Модек", 2004. – 750 с.
30. Домыслов, Т. В. Возрастные мотивационные особенности / Т. В. Домыслов - Москва: Лаборатория Книги, 2010. – 101 с.
31. Епифанов, К. Н. Технология формирования основ профессиональной деятельности будущих тренеров при опережающе-

концентрированном освоении содержания спортивно-педагогических дисциплин: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / К. Н. Епифанов; [Место защиты: Тул. гос. ун-т]. - Москва, 2014. - 140 с.

32. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. — Москва: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с.

33. Зеер, Э. Ф. Методологические основания интеграции психолого-педагогических исследований и образовательной практики / Э. Ф. Зеер // Наука - образованию: материалы окружной научно-практической конференции (7-8 дек. 2010 г., Екатеринбург). - Екатеринбург, 2010. - Ч. 1. - С. 48-54.

34. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. - Москва: Академия, 2009. - 240 с.

35. Зекрин, Ф. Х. Введение в профессиональную деятельность тренера-преподавателя по спортивной борьбе : учебное пособие для образовательных учреждений высшего профессионального образования / Ф. Х. Зекрин, К. В. Чедов; М-во спорта Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Чайковский гос. ин-т физ. культуры", Каф. теории и методики единоборств. - Чайковский: ЧГИФК, 2012. - 106 с.

36. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя. - Москва: Исслед. центр. пробл. качества подгот. специалистов, 2004. - 38 с.

37. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: учебник для студентов высших учебных заведений / И. А. Зимняя. - Москва:, 2010. – 447 с.

38. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Теория и практика командообразования: современная технология создания команд /Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко. – Санкт-Петербург: Речь, 2004. – 304 с.

39. Зиновьев, Н. А. Психологические факторы удовлетворенности профессиональной деятельностью тренеров детско-юношеских спортивных школ / Н.А. Зиновьев, Н.В. Пелагеич, Г.В. Солдатова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2016. - № 7(137). - С. 166-169.

40. Зотов, А. П. Педагогические принципы деятельности специалиста в области физической культуры и спорта: учебное пособие / А. П. Зотов, Г. А. Ямалетдинова, Э. А. Зюрин; Гуманитарный ун-т, Каф. оздоровительной тренировки и профессионально-прикладной физической подгот. (г. Екатеринбург). - Москва: Ком. ОГФСО "Юность России", 2013. - 123 с.

41. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины: учеб. пособие / Е. П. Ильин. - Санкт-Петербург: Питер, 2003. - 544 с.

42. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. - 508 с.

43. Ильин, Е. П. Работа и личность: трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. — Санкт-Петербург: Питер, 2011. - 224 с.

44. Иорданская, Ф. А. Мужчина и женщина в спорте высших достижений: проблемы полового диморфизма / Ф. А. Иорданская. - Москва: Советский спорт, 2012. - 256 с.

45. Кандаурова, Н.В. Мотивация тренеров спортивных школ к профессиональной деятельности / Н.В. Кандаурова // Спортивный психолог. - 2013. - № 3(30). - С. 28-31.

46. Карпушин, Б. А. Педагогика физической культуры: учебник для образовательных учреждений высшего профессионального образования / Б. А. Карпушин. - Москва: Советский спорт, 2013. - 299 с.

47. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Москва: Академия, 2010. – 304 с.

48. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности / В. И. Ковалев. – Москва: Наука, 1988. – 192 с.

49. Кови, Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. - 2017. – 398 с.
50. Козлов, В.В. Гендерная психология / В.В. Козлов, Н. М. Шухова. - Москва: Речь, 2010. – 272 с.
51. Козлов, Н. И. Как относиться к себе и к людям или практическая психология на каждый день / Н. И. Козлов. – Москва: Эксмо, 2012. - 384 с.
52. Комаров, Е. И. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего": учебное пособие / Е. И. Комаров; Фак. инновационно-технологического бизнеса. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2010. – 136 с.
53. Кузьмина, Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования: монография / Н. В. Кузьмина (Головко-Гаршина). - Москва: РГБ, 2004.
54. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология : развитие человека от рождения до поздней зрелости : учеб. пособие для студентов вузов / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий. - Москва: Сфера; [Б. м.]: Юрайт, 2002. - 464 с.
55. Кулагина, И. Ю. Педагогическая психология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / И. Ю. Кулагина. - Москва: Трикта: Академический Проект, 2011. - 314 с.
56. Куценко, Я. А. Гендерные особенности отношения руководителей к управленческой деятельности в организациях физкультурно-спортивной направленности / Я. А. Куценко, Е. А. Голубева // Проблемы образования в условиях северных городов. - Шадринск, 2006. - С. 109-110.
57. Куценко, Я.А. Гендерные особенности профессионального самоопределения студентов института физической культуры / Я.А. Куценко, Г.А. Куценко //Теория и практика физической культуры. - 2016. - № 12. - С. 15-17.

58. Лебедева, Н. В. Гендерные особенности учебной мотивации слушателей курсов повышения квалификации / Н. В. Лебедева // Человек и образование. - 2013. - №4(37). - С.59-62.
59. Леонова, Е. В. Методы психолого-педагогической оценки: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Леонова. - Москва: Нац. исслед. ядерный ун-т "МИФИ", 2012. - 423 с.
60. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А. Н. Леонтьев. - Москва: Смысл: Академия, 2010. - 509 с.
61. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. - Москва: Наука, 1999. - 122 с.
62. Лубышева, Л. И. Женщина и спорт: социальный аспект / Л. И. Лубышева // Теория и практика физической культуры. - 2000. - № 6. - С. 13-16.
63. МакКлелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. - Санкт-Петербург: Питер, 2007. - с.
64. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу. - Москва: Питер, 2011. - 351 с.
65. Малахова, Е. Ю. Формирование потребности к осуществлению профессиональной деятельности учителей физической культуры / Е. Ю. Малахова // Автономия личности. - 2011. - №2 (4). - С.8-11.
66. Малиборская, И. Л. Гендерные особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой деятельности / И. Л. Малиборская // Вестник Воронежский ГТУ. - 2012. - №10-2. - С.178-180.
67. Малкин, Е. С. Особенности труда специалистов в области спорта / Е. С.Малкин // Интернет-журнал Науковедение. - 2013. - №6(19). - С.64.
68. Марков, К. К. Тренер - педагог и психолог: монография / К. К. Марков, О. О. Николаева; М-во образования и науки Российской Федерации, Сибирский федеральный ун-т, Ин-т физ. культуры, спорта и туризма. - Красноярск: Изд-во СФУ, 2013. - 246 с.

69. Марфи, П. Особенности социализации мужчин и женщин под влиянием ценностей спорта / П. Марфи, В. Леонард // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов. - Москва, 2005. - С. 273 - 281.
70. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. - Санкт-Петербург: Питер, 2006. - 352 с.
71. Мерлин, В. С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / В. С. Мерлин. - Москва: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2009. – 542 с.
72. Минаш, Е. П. Закономерности соотношения стилей саморегуляции и мотивов профессиональной деятельности менеджеров: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03 / Е. П. Минаш; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. - Казань, 2012. - 248 с.
73. Митина, Л. М. Особенности личностного и профессионального развития субъектов образования / Л.М. Митина. - Москва; Санкт-Петербург: Нестор-История, 2014. - 376 с.
74. Монахова, К. В. Гендерные особенности межличностных отношений в спортивных командах/ К. В. Монахова // Научный диалог. - 2012. - №4. - С.263-277.
75. Морозов, А.Г. Социально-педагогические факторы, определяющие успешность педагогической деятельности тренера: на примере гребного спорта: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / А.Г. Морозов. – Москва, 2002. - 142 с.
76. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. П. Пугачев [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2011. - 392 с.
77. Мусина, В. П. Гендерные особенности профессиональной активности и её развития / В. П. Мусина // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. - 2012.- №4 (86). - С.92-97.

78. Науменко, М. В. Личные факторы, определяющие профессиональные представления будущих учителей / М. В. Науменко, Е. Е. Рогова // Интернет-журнал Науковедение. - 2014. - №5 (24). - С.113.

79. Об утверждении профессионального стандарта "Инструктор-методист" [Электронный ресурс]: от 07 апреля 2014г., № 630н. – Электрон.дан. – Режим доступа: \\10.0.0.3\Consultant Plus\cons.exe. – (Дата обращения: 27.04.2017 г.).

80. Об утверждении профессионального стандарта "Тренер по адаптивной ФКиС" [Электронный ресурс]: от 07 апреля 2014г., № 528н. – Электрон.дан. – Режим доступа: \\10.0.0.3\Consultant Plus\cons.exe. – (Дата обращения: 27.04.2017 г.).

81. Об утверждении профессионального стандарта "Тренер" [Электронный ресурс]: от 07 апреля 2014 г., № 193н. – Электрон.дан. – Режим доступа: \\10.0.0.3\Consultant Plus\cons.exe. – (Дата обращения: 27.04.2017 г.).

82. Огрызков, А. В. Гендерные отличия в оценке личностных и профессионально-педагогических качеств специалистов по физической культуре и спорту / А. В. Огрызков // Здоровье нации - наша забота. - Тюмень, 2007. - С. 25 - 27.

83. Организационные аспекты управления физкультурно-спортивным движением: учебное пособие / Шамардин А. И. [и др.]. - Москва: Советский спорт, 2013. - 463 с.

84. Пантелеева, Г.В. Самопрезентация личности как фактор успешности деятельности тренеров-женщин: дис. ... канд. псих. наук / Г.В. Пантелеева; Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта. - Санкт-Петербург, 2009. – 219 с.

85. Педагогика физической культуры: [учебник для образовательных учреждений высшего образования по направлению "Физическая культура"] /

ред.: В. И. Криличевский, А. Г. Семенов, С. Н. Бекасова. - Москва: КноРус, 2016. - 320 с.

86. Пилоян, Р. А. Мотивы и мотивация спортивной деятельности / Р. А. Пилоян // Спортивная психология в трудах отечественных специалистов / сост. и общ. ред. И.П. Волкова. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. - С. 202 - 219.

87. Попова, К.А. К вопросу о формировании системы мотивации и стимулирования деятельности персонала организации / К. А. Попова // European research. – 2015. – №4 (5). – С. 35–36.

88. Приводов, К. П. Позиция педагога в профессиональной деятельности / К. П. Приводов - Москва: Лаборатория Книги, 2010. - 87 с.

89. Пронкина, С.А. Решение задач профессионального самоопределения будущего специалиста по физической культуре и спорту в условиях специализированного образовательного комплекса "Школа - ДЮСШ - Университет": автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / С.А. Пронкина. - Южно-Сахалинск, 2002 - 19 с.

90. Профессионально значимые личностные качества спортивного педагога / Н. Х. Хакунов [и др.] // Вестник Адыгейского государственного университета: Серия 3: Педагогика и психология. - 2013. - №2(117). - С.153-160.

91. Пучкова, И. М. Диагностика психологической готовности студентов к профессиональной деятельности / И. М. Пучкова, В.В. Петрик // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2015. - № 4, Т. 157. – С. 245-251.

92. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова [и др.]. - Москва: Альпина Паблишер, 2012. - 278 с.

93. Реан, А.А. Психология и психодиагностика личности: теория, методы исследования, практикум : арсенал практического психолога / А. А. Реан. - Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2006. - 255 с.

94. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. - Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 720 с.
95. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самоконтроля по курсу «Менеджмент» / Э.А. Уткин [и др.]. - Москва: Финансы и статистика, 2000. – 190 с.
96. Семенов, А. А. Становление спортивно-педагогической компетентности тренера спорта по тхэквондо / А. А. Семенов // Стратегия формирования здорового образа жизни средствами физической культуры и массового спорта : опыт, перспективы развития : материалы Всероссийской научно-практической конференции, 14 ноября 2012 года / ред.: В. Н. Зуев, А. М. Дуров, Н. Г. Милованова. - Тюмень: Вектор Бук, 2012. - С. 166-168.
97. Семенова, Е. А. Гендерные различия мотивации: социокультурный контекст / Е. А. Семенова, Н. Ю. Чопюк // Вестник ТГГПУ. - 2014. - №1 (35). - С.333-338.
98. Серова, Л. К. Психология личности спортсмена : учеб. пособие для студ. вузов / Л. К. Серова. - Москва: Советский спорт, 2007. - 116 с.
99. Сидоренко, Е. В. Мотивационный тренинг: практич. руководство / Е. В. Сидоренко. - Санкт-Петербург: Речь, 2001. - 234 с.
100. Сидоренко, Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. Сидоренко. - Санкт-Петербург: Речь, 2006. - 208 с.
101. Скударёва Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – №1. – С. 28–32.
102. Сластенин, В.А. Педагогика / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – Москва: Академия, 2011. – 608 с.
103. Станкин, М. И. Психология общения: курс лекций / М. И. Станкин. - Москва: Моск. психол.-соц. ин-т, 1996. - 295 с.

104. Станкин, М. И. Психология делового человека: самоучитель / М. И. Станкин. - Москва: Бизнес-шк. "Интел-Синтез": Журн. "Упр. персоналом", 2003. - 280 с.
105. Столяров, В. И. Современные проблемы наук о физической культуре и спорте. Философия спорта: учебник для образовательных учреждений высшего профессионального образования / В. И. Столяров, А. А. Передельский. - Москва: Советский спорт, 2015. - 461 с.
106. Тарасенко, В. И. Компетентностная подготовка студентов к профессиональной деятельности тренера по спортивным танцам: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / В. И. Тарасенко; [Место защиты: Ур. гос. ун-т физкультуры]. - Челябинск, 2016. - 170 с.
107. Тарасова, М. В. Гендерные стереотипы на рынке труда: дис ... канд. соц. наук: 22.00.04 / М. В. Тарасова. - Ростов-на-Дону, 2005. - 202 с.
108. Титова, О. И. Гендерные особенности делового взаимодействия в управленческой деятельности / О. И. Титова // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. - 2011. - №4. - С.179-185.
109. Тихомирова, Ю. М. Теоретический анализ структурных компонентов психологической готовности к профессиональной деятельности / Ю.М. Тихомирова // Психологические науки: теория и практика: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, март 2014 г.). — Москва: Буки-Веди, 2014. — С. 6-9.
110. Толочек, В. А. Стили деятельности: ресурсный подход / В. А. Толочек ; Российская акад. наук, Ин-т психологии. - Москва: Ин-т психологии РАН, 2015. - 365 с.
111. Третьяк, А. Н. Модель деятельности и личности современного тренера-преподавателя / А. Н. Третьяк // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. - 2009. - №5.- С.263-266.
112. Удалова, Е. С. Профессиональное самоопределение личности : социально-философский анализ: автореф. дис. ... канд. философ. наук:

09.00.11 [Электронный ресурс] / Е.С. Удалова. - Саранск, 2013.- Режим доступа: <http://www.dslib.net/soc-filosofia/professionalnoe-samoopredelenie-lichnosti-socialno-filosofskij-analiz.html>. – (Дата обращения: 27.03.2017 г.).

113. Управление персоналом в системе государственной службы: учеб.пособие /сост.: В.И.Данилов, Е.А. Китин, Э.А. Нехвядович. – Санкт-Петербург, 2007. – 143 с.

114. Фарафонов, М. Г. Мониторинг мотивации к профессиональной деятельности в процессе обучения специалистов по физической культуре и спорту / М. Г. Фарафонов, Г. А. Шищенко // Образование. Спорт. Наука. - Челябинск, 2005. - Ч. 1. - С. 180-182.

115. Филиппов, С. С. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта: учебное пособие для образовательных учреждений высшего профессионального образования / С. С. Филиппов. - Москва: Советский спорт, 2015. - 239 с.

116. Формирование системы мотивации учительского труда / С.В. Мышкин [и др.] // Инновационные проекты и программы в образовании. – М., 2010. – №2. – С. 14–18.

117. Хазова, С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту / С.А. Хазова. – М.: Издательство: Академия Естествознания, 2010. – с. 91. - То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://www.monographies.ru/en/book/view?id=61> (Дата обращения: 20.03.2017).

118. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность: учеб. пособие для студ. вузов / Х. Хекхаузен. - Москва: Смысл; Санкт-Петербург: ПИТЕР, 2003. - 860 с.

119. Мотивация к работе / Ф. Херцберг и [др]; под общ. ред. Е. А. Борисовой. - Москва: Вершина, 2006. - 238 с.

120. Хованская, Т. В. Информационно-аналитическое сопровождение тренерской деятельности: автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Т. В.

Хованская; [Место защиты: Волгогр. гос. акад. физ. культуры]. - Волгоград, 2013. - 23 с.

121. Цзен Н.В. Психотренинг: игры и упражнения / Н.В. Цзен, Ю.Н. Пахомов. – 2.изд., доп. – Москва: Класс, 2001. – 258 с.

122. Чалых, С. В. Мотивация и деятельность / С.В. Чалых. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 151 с.

123. Чернышева, Л. Г. Психологические детерминанты профессионального становления педагогов по физической культуре: автореф.дис. ... доктор.психол.наук:19.00.07 / Л.Г. Чернышева. – Санкт-Петербург, 2007.- 44с.

124. Шадриков, В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В. Д. Шадриков. - Москва: Логос, 2003. – 134 с.

125. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации / С. А. Шапиро. - Москва: КНОРУС, 2016. - 209с.

126. Шарова, Е. Н. Профессиональное самоопределение молодежи в условиях социокультурной трансформации российского общества: автореф. дис. ... канд.соц. наук: 22.00.04 / Е.Н. Шарова. – Архангельск, 2012. – 21с.

127. Яacobсон, П. М. Психология чувств и мотивации / П. М. Яacobсон. - Москва: Ин-т практ. психологии; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1998. - 304 с.

128. Яковлев, Б. П. Мотивация и эмоции в спортивной деятельности: учебное пособие для образовательных учреждений высшего профессионального образования / Б. П. Яковлев. - Москва: Советский спорт, 2014. - 312 с.

129. Holland J.L. Making vocation chooces: A theory of vocational personalities and enveronments. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1987. – P.

130. McClelland, D. C. The Achievement Motivation / D. C. McClelland, J. W. Atkinson. – New York. – 1953. – P. 11-27.

ПРИЛОЖЕНИЯ

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (методика К. ЗАМФИР, в модификации А. РЕАНА)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Методика позволяет определить уровень выраженности трех компонентов мотивации профессиональной деятельности (внутренней мотивации, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации).

О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале. На сколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Бланк методики

	в очень незначительной мере (1)	в достаточно незначительной мере (2)	в небольшой, но и в немаленькой мере (3)	в достаточно большой мере (4)	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к					

продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2$$

$$ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3$$

$$ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, $r = + 0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

МЕТОДИКА «ДИАГНОСТИКА СТРУКТУРЫ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Методика разработана **Т. Л. БАДОЕВЫМ** и направлена на изучение
удовлетворенности трудом.

Проведение опроса

Респонденты оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла), «в основном удовлетворен» (+2), «скорее удовлетворен» (+1); «и удовлетворен, и нет» (0); «скорее не удовлетворен» (-1); «в основном не удовлетворен» (-2); «совершенно не удовлетворен» (-3).

Оцениваемые факторы

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.
3. Вид трудовой деятельности.
4. Организация труда.
5. Санитарно-гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворенность работой в целом.

Обработка результатов и выводы

Показателем общей удовлетворенности является сумма набранных баллов (с учетом их знака).

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ УСТАНОВОК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(авт. Уткин Э.А., Драчева К.Л., Кочеткова А.И., Юликов К. И. [95])

Разместите по приоритетам (от одного до восьми) ваши целевые установки профессиональной деятельности.

- Удовлетворение ожиданий руководителя
- Престиж и положение
- Уверенность в завтрашнем дне
- Возможность независимо мыслить и действовать
- Более высокая заработная плата, увеличение льгот или и то, и другое
- Признание руководством вашей исполнительности
- Продвижение по службе
- Личный рост и развитие

МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ОБРАБОТКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

(Ф – критерий Фишера)

Для оценки достоверности различий между процентными долями выборок в исследовании использовался непараметрический критерий Фишера [59].

Критерий Фишера предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего исследователя эффекта. Критерий Фишера позволяет сравнивать величины выборочных дисперсий двух независимых выборок (F^* - критерий (угловое преобразование Фишера)).

Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект.

Суть углового преобразования Фишера состоит в переводе процентных долей в величины центрального угла, который измеряется в радианах. Большой процентной доле будет соответствовать больший угол ϕ , а меньшей доле - меньший угол, но соотношения здесь не линейные: $\phi = 2 \cdot \arcsin(\sqrt{P})$, где P - процентная доля, выраженная в долях единицы.

При увеличении расхождения между углами ϕ_1 и ϕ_2 и увеличения численности выборок значение критерия возрастает. Чем больше величина F^* , тем более вероятно, что различия достоверны.

Гипотезы критерия Фишера

H_0 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 не больше, чем в выборке 2.

H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2.

Ограничения критерия Фишера

1. Ни одна из сопоставляемых долей не должна быть равной нулю. Формально нет препятствий для применения метода F в случаях, когда доля

наблюдений в одной из выборок равна 0. Однако в этих случаях результат может оказаться неоправданно завышенным.

2. Верхний предел в критерии ϕ отсутствует - выборки могут быть сколь угодно большими.

Нижний предел - 2 наблюдения в одной из выборок. Однако должны соблюдаться следующие соотношения в численности двух выборок:

а) если в одной выборке всего 2 наблюдения, то во второй должно быть не менее 30: $n_1=2 \rightarrow n_2 \geq 30$;

б) если в одной из выборок всего 3 наблюдения, то во второй должно быть не менее 7: $n_1=3 \rightarrow n_2 \geq 7$;

в) если в одной из выборок всего 4 наблюдения, то во второй должно быть не менее 5: $n_1=4 \rightarrow n_2 \geq 5$;

г) при $n_1, n_2 \geq 5$ возможны любые сопоставления.

ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Занятие 1.

1. Разминка «Высокая стена».

Цель: объединение участников в значимой совместной деятельности, актуализация инициативы и лидерских качеств участников.

Для выполнения данного упражнения необходимо натянуть веревку посреди комнаты так, чтобы через нее невозможно было перешагнуть. Ведущий тренинга озвучивает участникам следующую инструкцию: «Все вы – жители одного города. Вас известили о том, что надвигается лавина, которая никого не оставит в живых. Единственный путь спасения – перебраться через высокую стену (через веревку). Обязательное условия – выжить должны все участники. Как вы это сделаете – зависит только от вас». До веревки дотрагиваться не разрешается, перебираться под ней «на ту сторону» тоже. Ведущий в процессе выполнения задания наиболее активных участников может объявить «ранеными», чтобы усложнить задачу и дать другим возможности для проявления инициативы.

Обсуждение: Каким образом действовали участники? Справились ли с заданием? Что мешало и что помогло его выполнить?

2. Упражнение «Линия времени».

Цель: актуализировать у участников осознание понимания времени и его эффекта для активной организации личных и профессиональных целей.

Участникам предлагается нарисовать в блокнотах векторную линию времени, начальной точкой которой является настоящее. Далее ведущий предлагает «совершить шаг в будущее» с помощью мысленного объединения с целью. Важно донести до участников, что это будущее является измененным, т.к. представляет собой такой его вариант, где они уже достигли цели и могут воспользоваться преимуществами этого.

Участникам предлагается: осознать мысли и переживания, возникающие у них в состоянии «измененного будущего»; определить возможные отрицательные последствия; подготовиться к ним или найти пути их предотвращения; произвести «проверку на экологичность»; запомнить свои мысли и ощущения. Время индивидуальной работы – 10–15 мин.

Обсуждение: Что чувствовали, о чем думали участники, выполняя задание? Как это повлияло на сформулированные ими цели?

3. Упражнение - тренинг «Моя страна».

Цель: определение своих мотивов, желаний, формирующих особенности личности.

Ресурсы: лист бумаги (формат А 4) и набор цветных карандашей.

Инструкция: Для эффективной самореализации человеку необходимо ясно и четко представлять свою цель. Однако образ цели – как айсберг. Вершину его мы осознаем, но большая часть остается скрытой. И именно скрытая часть айсберга сильнее всего влияет на наши мотивы, желания, формирует наши особенности. Поэтому для эффективной работы в команде и самореализации важно исследовать скрытую часть айсберга, то есть внутренние, неосознаваемые процессы. И это совсем непросто.

Вам предстоит отправиться в путешествие в собственный внутренний мир, в страну вашего внутреннего мира.

Вы можете спросить: «Как мы отправимся туда, куда невозможно прийти, все рассмотреть, потрогать руками?» Вы совершенно правы, этой страны нет на политической карте мира, туристические агентства не продают путевок и не организуют экскурсий туда. Правда, в сказках есть указание на то, что какие-то герои побывали и в дальнейшем достигли успеха. Помните задание: «Пойди туда, не знаю куда, принеси то не знаю что»? Вот сейчас вам как раз и предстоит подготовиться к подобному путешествию. Итак...

Без чего опытный путешественник не отправится в путь? Конечно, без карты. Но, скажите, видели ли вы в продаже Карту внутренней страны?

Действительно, такие карты не продаются. Что же делать? Придется рисовать карту самостоятельно. С чего начнем?

Сначала положите перед собой лист бумаги. Теперь задумайтесь о контуре, который определяет границы страны. Контур образует силуэт страны. На что похож силуэт внутренней страны? Одни путешественники считают, что контур внутренней страны должен напоминать силуэт человека, другие – рисуют символ сердца, третьи – обводят свою ладонь, четвертые – изображают фантастический контур... Мудрецы говорят, что разум здесь не поможет, что только сердце и рука путешественника знают силуэт его внутренней страны. Пожалуйста, возьмите карандаш и дайте возможность своей руке нарисовать замкнутый контур страны.

Каков ландшафт этой страны? Чтобы увидеть его, необходимо раскрасить внутреннее пространство страны, ограниченное контуром. Главное – не думать долго, а просто легко выбирать карандаши и раскрашивать карту страны. Вероятно, там появится особый ландшафт - горы и долины, низменности и возвышенности, реки, моря, озера, леса, долины, поляны, пустыни, болота...

Итак, карта внутренней страны готова. Это прекрасно. Но скажите, пожалуйста, можно ли пользоваться этой картой? Похоже, пока это трудно. Почему? Чего-то не хватает? Для того чтобы прочесть карту, нужны условные обозначения! Обычно таблица условных обозначений помещается внизу или сбоку карты. Если ваша карта заняла весь лист, вы можете поместить таблицу обозначений на обороте листа.

Пожалуйста, сделайте на своем листе надпись «Условные обозначения, использованные на карте». Теперь вам предстоит составить таблицу условных обозначений. Каждый цвет, использованный при раскрашивании карты, вынесите в таблицу условных обозначений в виде небольшого цветного прямоугольника. Если вы использовали красный цвет, в таблице обозначений появится красный прямоугольник; если вы использовали зеленый цвет, в таблице появится зеленый прямоугольник, и так далее.

Расположите цветные прямоугольники друг под другом, как это обычно делают картографы. Если вы ввели специальные значки для обозначения рек, водоемов, болот, лесов, полей, гор, их также необходимо представить в таблице условных обозначений. Итак, часть всего того, что можно наблюдать на карте, у вас появилась в таблице условных обозначений.

Теперь необходимо присвоить каждому цветному прямоугольнику, каждому значку особое значение. Поскольку это карта внутренней страны, то и ее ландшафт будет связан с вашими внутренними процессами – мыслями, чувствами, желаниями, состояниями. Могут появиться поляны Раздумий, леса Желаний, пещеры Страхов, моря Любви, реки Мудрости, болота Непонимания, пики Достижений и прочее. Какой внутренний процесс, чувство, мысль, желание будет обозначать каждый цветной прямоугольник, решать только вам. Это ваша страна, это ваша карта. Не стоит долго думать, первое, что приходит в голову, может оказаться самым правильным...

Итак, карта готова. Теперь по ней легко ориентироваться, особенно, если знать направление.

Что делают путешественники, собираясь в путь? Изучают карту и прокладывают маршрут своего путешествия. В первую очередь они намечают цель. Иначе, зачем отправляться в путь?

Пожалуйста, возьмите яркий карандаш или ручку, внимательно рассмотрите карту и отметьте флажком цель предполагаемого путешествия. То есть, место на карте, в котором вы хотите оказаться. Этот значок назовем «флажок цели».

Теперь внимательно рассмотрите границы страны. И отметьте особым флажком место, в котором вы планируете войти в эту страну. Этот значок назовем «флажок входа».

Итак, у вас есть два флажка: флажок цели, обозначающий место, являющееся целью вашего пути; и флажок входа, обозначающий место, с которого начнется ваш путь.

Теперь нужно проложить маршрут до цели. Посмотрите, где находится флажок цели и как к нему лучше добраться. Как вы пойдете от флажка входа до флажка цели? Пожалуйста, обозначьте свой маршрут пунктиром или небольшими стрелочками.

Путешествие и называется путешествием, потому что предполагает возвращение домой. Проложив маршрут к цели своего пути, опытный путешественник рассматривает варианты возвращения домой, выхода из страны. Пожалуйста, рассмотрите внимательно свою карту и отметьте особым флажком место, где вы планируете покинуть страну. Этот значок назовем «флажок выхода». Иногда он совпадает с флажком входа, иногда – нет. Проложите маршрут от флажка цели до флажка выхода.

Итак, у вас есть карта, есть цель пути и маршрут. А значит, есть готовность к путешествию по собственной внутренней стране.

Но говорят, если подробно рассмотришь маршрут своего путешествия, то, как будто бы совершишь его. Представьте себе, что вы возвратились из путешествия, положили перед собой лист бумаги и написали: «Это путешествие научило меня...» Пожалуйста, закончите фразу.

А теперь внимательно рассмотрите свой маршрут и отметьте каким-либо значком ту точку своего пути, в которой, как вам кажется, вы находитесь сейчас. Спасибо!

Сравните свою карту с картами членов своей команды.

Найдите сходства и отличия в ваших картах.

Расположение флажка на карте. Флажок цели может быть расположен в центре карты или смещен относительно центра вправо, влево, вверх или вниз.

Если флажок цели расположен в центре карты, образ цели является интегрирующим для личности автора, т. е. достижение данной цели позволит гармонизировать его состояние, мироощущение, обрести покой и стабильность. С другой стороны, центральное положение флажка цели указывает на способность автора находить общее в различных точках зрения,

координировать, балансировать, уравнивать разнообразные процессы в команде. Если у вас флажок цели расположен в центре, значит, в команде вы будете не только лидером, но и координатором. Поэтому для вас особенно важно поддерживать в себе состояние эмоциональной стабильности. Свою внутреннюю уверенность и комфорт вы будете распространять на всех членов команды.

Всю карту вы можете условно разделить на три равных части по вертикали, и три равных части по горизонтали. Каждая вертикаль и горизонталь имеет определенное символическое значение.

По горизонтали:

Верхняя часть символизирует ментальные процессы: мысли, идеи, фантазии, планы, воспоминания.

Центральная часть символизирует эмоциональные процессы.

Нижняя часть символизирует сферу реальных действий, реализацию планов, землю, почву под ногами.

Если флажок цели находится в верхней части карты, можно говорить о склонности автора рисунка к ментальным построениям. Если флажок цели расположен в верхней правой части карты, перед вами Генератор идей, человек, устремленный в будущее. Ему нетрудно искать и находить новые, нестандартные решения. Допустим, такая комбинация наблюдается в вашей карте. Это означает, что в команде вы займете место «локомотива истории», будете поражать соратников нестандартными решениями, идеями, комбинациями, которые они должны будут довести до ума, реализовать. Однако, если все члены вашей команды – Генераторы идей, то вам придется искать достойных «реализаторов» либо в своей команде, либо в команде партнеров, смежников и др.

Прекрасных Реализаторов вы найдете сразу – на их картах флажок цели расположен в нижней части. Смещение флажка цели в правую часть свойственно людям, ориентированным в будущее, стремящимся к социальным достижениям, инновациям. Однако в команде нужны и те, кто

будет хранить традиции, предлагать хорошо зарекомендовавшие себя методы работы, — у этих людей флажки цели смещены в левую часть.

Прекрасно, если в вашей команде есть все типы:

Центристы (флажок цели расположен в центре): умеют уравнивать и координировать внутрикомандные процессы;

Правые (флажок цели смещен вправо): умеют смело смотреть в будущее, строить внешние связи команды;

Левые (флажок цели смещен влево): умеют «хранить традиции», обеспечивать стабильность команды;

Генераторы (флажок цели смещен вверх): способны продуцировать новые идеи, комбинации, подходы;

Реализаторы (флажок цели смещен вниз): способны практически реализовать, осуществить задуманное командой, сделать сказку былью.

Символические значения даны для «правшей». У леворуких они определяются зеркально. Такая команда непобедима.

4. Завершающее упражнение «Вызов».

Цель — заострение жизнеутверждающей идеи о великой мотивирующей силе дискомфорта.

Инструкция.

Постарайтесь преодолеть зону комфорта, в которой вы стремитесь находиться. Сделайте что-либо, что вам будет неудобно, неприятно или страшно сделать.

Как барон Мюнхгаузен, вы должны сами себя поднять за волосы и выбраться из болота.

Сделайте это сейчас.

Делайте это все время.

Это упражнение не обязательно выполнять. Можно прочитать инструкцию к нему как призыв, так, чтобы оно звучало как завершающий аккорд всего тренинга. Дискомфорт мотивирует. Поэтому будем радоваться дискомфорту

Занятие 2.

1. Разминка «Оригинальное решение».

Цель: снятие эмоционального напряжения, актуализация навыков принятия решения.

Ведущий предлагает участникам разбиться на команды по 3–4 человека. Задание командам – разработать алгоритм принятия оригинального решения по поводу задания, предложенного ведущим. Примерные задания для участников: как напоить лошадь, если имеется кран с водой и четыре листа бумаги; как сбросить с 5-метровой высоты сырое яйцо, если имеется только катушка ниток и коробок спичек, и т. п. Время работы в командах – 5–7 мин., затем команды представляют свои решения всем участникам тренинга.

Обсуждение: Какое решение можно считать наиболее оригинальным и почему?

Подведение итогов занятия (рефлексия): участникам предлагается по очереди высказаться о своем актуальном состоянии; проанализировать и оценить проделанную работу, актуализировать полученные знания и навыки.

2. Упражнение «Придумай девиз».

Цель: самостоятельно и целеустремленно формировать у себя определенные принципы и убеждения, которые будут помогать достичь поставленных перед собой целей.

У каждого человека есть определенные принципы, которых он стремится придерживаться, и которые направляют его поведение. Каждый индивид действует соответственно со своими внутренними установками и убеждениями, руководствуется определенными лозунгами.

Например, целеустремленный и настойчивый субъект, в своей деятельности, может руководствоваться принципом: «Что бы ни было, обязательно доведи дело до конца». Уверенного в себе человека может подбадривать девиз: «Я смогу достичь этого, ничто меня не остановит!» А

возможно, вас будет вдохновлять такой лозунг: «Кто рассуждает и работает — обязательно побеждает!»

Вы способны самостоятельно целеустремленно формировать у самого себя определенные принципы и убеждения, которые будут помогать достичь поставленных перед собой целей. Выбрав девиз, постепенно привыкая к нему и действуя в соответствии с его содержанием, можно легко его усвоить. Развивая позитивное мышление в соответствии с новыми внутренними установками и принципами, можно изменить свою мотивационную систему.

Задания.

Вообразите, что вы человек с высокой мотивацией достижения (стремитесь достигать значительных успехов).

Придумайте девиз (лозунг), используя представленные варианты их направленности. Девиз должен нравиться вам, вдохновлять на преодоление трудностей и проблем, настраивать на настойчивую работу.

1-й вариант: на формирование настойчивости и способности преодолевать трудности и препятствия.

2-й вариант: на формирование целеустремленной, т.е. систематической работы по достижению цели.

3-й вариант: на развитие уверенности в себе.

4-й вариант: на развитие стремления совершенствоваться, улучшать свое мастерство.

3. Напишите свой девиз на табличке. Подберите соответствующий цвет и рисунок-символ. Используйте фломастеры и наклейки. Поместите табличку в своем ежедневнике, чтобы постоянно ее видеть.

3. Упражнение - игра «Внимательный слушатель».

Цель: отработать у членов команды навык внимательного слушания и понимания партнера.

Предложите членам команды разделить на пары и познакомьте их с условиями игры. В паре один является Рассказчиком, другой – Внимательным Слушателем. Договоритесь между собой, кто из вас будет

Рассказчиком, а кто – Слушателем. После выполнения задания вы сможете поменяться ролями. Задача Рассказчика – что-либо рассказывать на любую тему: о новом кинофильме, книге, сортах цветов на участке, о погоде, о политике. Задача Слушателя – внимательно его слушать, стараться не перебивать. Периодически Слушатель кивает головой, говорит «угу», «да-да», «как интересно», «это просто удивительно». Словом, любые короткие фразы, демонстрирующие вашу реакцию и соответствующие тому, о чем рассказывает вам Рассказчик. На это вам отводится 1-2 минуты. После чего Рассказчик замолкает и отдыхает в течение 5 минут, которые нужны Слушателю, чтобы как можно подробнее записать то, что сообщил ему Рассказчик.

Если команда согласна, в процессе игры вы можете проводить видеосъемку отдельных пар. В этом случае при обсуждении сначала просматривается все, что говорил Рассказчик, потом группа узнает то, что записал Слушатель.

Когда «страсти утихнут», попросите команду сесть в круг и начните обсуждение игры. При этом вы можете задавать членам команды следующие вопросы:

- Легко ли рассказывать, когда вас внимательно слушают?
- Легко ли внимательно слушать?
- Что мешало точно воспроизвести все то, о чем говорил Рассказчик?
- Что необходимо для того, чтобы внимательно слушать?
- Что необходимо для того, чтобы быть услышанным?
- Чему эта игра может научить команду?

Данное упражнение необходимо повторять многократно, пока члены команды не скажут, что им легко слушать и понимать партнера, и не научатся максимально «близко к тексту» передавать то, о чем рассказал партнер.

4. Упражнение на самомотивацию «Идентификация с любимым животным».

Цель: отождествляя (идентифицируя) себя с кем-то или с чем-то, можно ускорить мотивационные превращения своей личности.

Когда мы отождествляемся с героем, когда, стремясь наследовать его, воображаем ситуации, в которых мы осуществляем социально желаемые действия, то это имеет определённое влияние на нашу личность.

Соответствующие изменения наблюдаются и при идентификации с любимым животным (которое, преодолевая препятствия, стремится достичь своего). Отождествляясь с таким животным, вы способны актуализировать свою настойчивость и повысить мотивацию достижения.

Задания

1. Выберите одно животное, которому присущи черты, которые вы стремитесь развить. Попробуйте отождествиться, ассоциироваться с животным, которое будет настойчиво, невзирая на трудности и препятствия, направляться к своей цели.
2. Побудьте в образе этого животного и попытайтесь не менее пяти минут преодолевать в воображении трудности, стремясь достичь своего.
3. Ответьте на вопросы:
 - С каким животным вы отождествлялись (ассоциировались)?
 - Какие ситуации, связанные с достижением цели, вы воображали?
 - Что вы ощущали, переживали в этот момент?

Занятие 3.

1. Упражнение «Хромая обезьяна».

Цель: Выполнение упражнения помогает рассеять иллюзию.

Участники располагаются удобно в достаточно тихой комнате. Ведущий, овладевая их вниманием, говорит приблизительно следующее: «Сейчас я попрошу вас выполнить одно психотехническое упражнение. Задание, которое я вам дам, крайне важно будет выполнять от моей команды «Начали!» до команды «Стоп!». В случае если вы по какой-либо причине

нарушите мою инструкцию, подайте сигнал — хлопните в ладоши. (Ведущий хлопает в ладоши). Таким образом, если вы отвлеклись, обязательно хлопните и продолжайте работать. Все понятно? Закройте глаза... Внимание, даю задание: не думать о хромой обезьяне. Начали! (Проходит 30—120 секунд под “жидкие аплодисменты”.) Стоп!”

Это упражнение наибольший интерес вызывает при первом исполнении. Многим кажется удивительным то, что невозможно по заказу не думать о том, о чем не вспоминал несколько лет. До сих пор нам не встретился ни один человек, который бы ни разу не отвлекся с первой попытки. По преданию, Ходжа Насреддин пообещал вылечить кривого, хромого и горбатого богача, если тому удастся выполнить это упражнение. Излечение, естественно, не удалось из-за того, что пациент оказался неспособным контролировать свои мысли. Часто люди считают, что обладают полной или достаточной властью над своими мыслями, и эта идея мешает им серьезно заниматься практикой психотехнических упражнений. Этот небольшой опыт помогает рассеять иллюзию.

Упражнение обычно проходит весело и вызывает смех и эмоциональную разрядку, поэтому его можно использовать для снятия напряжения. Первый хлопок обычно вызывает серию ответных отвлечений, и это простейшее взаимодействие иногда дает чувство общности и помогает легче перенести удар по самолюбию, который может нанести первый промах. В случае если ведущий желает перевести упражнение в русло индивидуальной работы и фиксацию отвлечений сделать делом совести каждого, то он может предложить участникам вместо хлопка беззвучно поднимать руку.

Опыт показывает, что могут быть найдены разные эффективные способы выполнения этого задания. В наибольшей степени часто участники приходят к тому, что не думать о чем-то невозможно, а лучше сосредоточиться на чем-то другом. Кто-то представляет, что он ведет автомобиль по улице с интенсивным движением; другой прокручивает в уме

популярную песню; третий следит за своим дыханием; четвертый напряженно считает, вычитая из тысячи по семи. Но существуют и другие способы. Для кого-то легче всего окажется ни о чем не думать или, предельно сосредоточившись на пресловутой обезьяне, перестать понимать, что это такое. Стоит сказать, что каждый участник отыщет свой собственный прием, во время обсуждения произойдет обмен техниками, а ведущий должен постараться понять каждого и проявить уважение ко всем находкам и открытиям, не стремясь выявить лучшего или привести все к общему знаменателю.

Спортсмен знает, как важна на соревнованиях бдительность, и все же превратности спорта то и дело застают его врасплох. Беда не только в том, что кто-то или что-то отвлекает внимание спортсмена: мощный источник помех находится... внутри него самого. Это постоянные наплывы мыслей, образов, воспоминаний. Это знакомые каждому непрошеные гости, являющиеся в самый неподходящий момент.

Отдаваясь течению беспорядочно возникающих мыслей и желаний, теряясь в хаосе образов и идей, человек отвлекается от поставленных задач и как бы спит наяву. В самом деле, бесконтрольная игра ума и воображения, затягивающая нас помимо нашей воли, имеет много общего со сновидениями. И чем глубже погружаемся мы в этот “сон”, тем более рассеянными становимся, тем больше промахов допускаем в том деле, которым заняты в данный момент.

Для того чтобы “проснуться”, крайне важно взять под контроль случайные колебания умственной деятельности.

Ничего невозможного в этом нет. Даже во сне человек в большей или меньшей степени способен к самоконтролю. Ухитряются же некоторые просыпаться без будильника в точно намеченное время! Отметим, что тем, кто хочет развить в себе навыки самоконтроля, полезно знать, что “случайные” блуждания нашего ума не так уж случайны. Беспорядочные, казалось бы, мысли и образы, мелькающие на сцене рассеянного сознания,

следуют друг за другом в строгом соответствии со своей особой логикой. Психологи называют ее логикой ассоциативных связей.

Проделаем такой эксперимент. Приготовьте заранее несколько слов. К примеру, “стол”, “ложка”, “газета”, “билет”. Затем предложите кому-нибудь из своих знакомых ответить первым пришедшим в голову словом на то слово, которое произнесете вы. Только пусть отвечает быстро, не раздумывая. Проведя такой опыт с одним, двумя, четырьмя людьми, вы обнаружите интересную закономерность: почти все они на слово “стол” ответят словом “стул”, на слово “ложка” — словом “вилка”, за “газетой” последует “журнал”, а за “билетом” — “кинотеатр” или “автобус”. Причины совпадения в том, что данные пары слов сцеплены между собой ассоциативными связями: почти всегда мы видим стул подле стола, вилку — рядом с ложкой, журналы вместе с газетами вынимаем каждое утро из почтового ящика, а билет готовим при входе в кинотеатр. Другой принцип образования ассоциативных связей — это ассоциации по сходству: пролетевший перед глазами баскетбольный мяч может отозваться в сознании эхом прыгающих апельсинов, а невнятный звук или запах извлечет из памяти кусочек далекого детства. Реже встречаются контрастные ассоциации: черное—белое, горькое—сладкое.

Важно заметить, что однажды поймав себя на праздной игре воображения, попытайтесь вспомнить, о чем вы думали в последние несколько минут, и вы вытащите целую гирлянду ассоциативно связанных образов и размышлений. Закону ассоциаций подчиняются не только стихийные умственные процессы. Как протекает застольная беседа? О чем говорят не видевшие друг друга много лет однокашники? Что уводит собеседников от первоначально обсуждаемой темы и каким образом одна случайная реплика дает новое направление разговору? Присмотревшись, мы видим все тот же поток ассоциаций, только вывернутый вовне.

2. Упражнение «Дискуссия».

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке обязанности распределяются следующим образом. Первый участник играет роль глухого и немого: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении – зрение, а также жест и пантомима. Второй играет роль глухого и парализованного. Он может говорить и видеть. Третий – слепой и немой». Он способен только слышать и показывать.

Всей тройке предлагаются задания: договориться о месте встречи в городе, о подарке имениннику или о том, в какой цвет красить забор.

Поначалу игра кажется несколько громоздкой: участники с трудом входят в свои роли, то и дело забывают о своей «глухоте» или «немоте», не могут сориентироваться в возможностях своих партнеров. Для того чтобы облегчить вхождение в игру, можно снабдить каждого из участников соответствующим реквизитом: повязками, костылями, значками инвалидности и прочим. Через некоторое время нужда в этих напоминаниях отпадает, участники осваивают свои роли, причем в каждой тройке складываются свои собственные способы общения. «Спевшемуся» коллективу с наработанными приемами взаимопонимания можно попробовать свои силы в решении более сложных задач, таких, например, как составление программы концерта художественной самодеятельности или маршрута экскурсии по достопримечательным местам большого города.

Во время игры часто возникают комические ситуации. Благодаря им складывается атмосфера эмоционального раскрепощения и беззаботности. Стремление участников прийти к общему решению и интенсивное творческое взаимодействие между ними способствуют сплочению группы. Игра помогает участникам расширить спектр способов взаимодействия.

3. Алгоритм картины будущего.

Цель - создание стратегического плана жизни на ближайшие 5 лет и мотивирующего девиза на ближайшие 3 месяца.

Одним из способов регуляции мотивации человека является построения картины будущего. «Лучшим средством укрепить в себе какое бы

то ни было чувство – это по долгу и как можно чаще поддерживать в нашем сознании идеи, с которыми оно находится в связи. Стараться. Чтобы эти идеи выступали перед нами выпукло, ярко, отчетливо. А чтобы этого достигнуть, необходимо представить каждую вещь конкретно, со всеми ее живыми характерными подробностями».

Алгоритм построения картины будущего следующий:

Задание.

Определите свою цель на 5 лет вперед.

Ярко и выпукло нарисуйте себе картину будущего.

Кем Вы будете через 5 лет?

Какое к этому времени Вы получите дополнительное образование?

Какой будет Ваш ежемесячный доход?

Как Вы будите себя чувствовать?

Какими будут Ваши перспективы на будущее?

Если эти вопросы не вполне совпадают с Вашими представлениями о собственном будущем, задайте себе другие. Это могут быть вопросы о Ваших достижениях в бизнесе, о перспективах семейной жизни, о научных свершениях

Определите, что Вы должны сделать в течении каждого из этих 5 лет, чтобы добиться этой цели.

Сформулируйте свой девиз на ближайшие 3 месяца и сделайте карточку, на которой был бы напечатан этот девиз.

Носите карточку с собой и доставайте ее всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, обескураженным и потерявшим цель.

Через 3 месяца сформулируйте новый девиз.

Повторяйте действия по пунктам 5 и 6 еще два раза в течение года

В конце года сопоставьте полученный результат с Вашей целью на год.

9а. Поощряйте себя наиболее подходящим для себя образом, если цель достигнута.

9б. Поощряйте себя и в том случае, если цель достигнута лишь частично.

10а. Уточните цель на следующий год.

10б. Уточните свою цель на будущий год и примите на себя обязательства

- сообщив как можно большему количеству людей о своей цели (и, или)

- заключив договор со значимым для Вас лицом о том, что в случае невыполнения вашей цели Вы лишаетесь материального залога, который Вы передаете этому лицу.

11а. Действуйте и далее по пунктам 4-10а.

11б. Действуйте далее по пунктам 4-8.

12б. Если цель достигнута, сообщите об этом доверенному лицу и верните себе свой залог.

Если цель не достигнута, оставьте свой залог доверенному лицу навсегда.

13б. Далее действуйте по пунктам 10б-12б. но величину залога нужно увеличить вдвое.

Эта работа требует достаточно глубокого погружения в себя, самоанализа. Она должна протекать столько времени сколько необходимо. Далее, конкретизируйте цели на каждые год и на ближайшие 3 месяца.

Главная цель этого индивидуального упражнения формирование убеждения в том, что мы во многом властны над тем, что произойдет с нами, если мы систематически планируем свою деятельность и сами регулируем уровень своей активности.

4. Упражнение на самомотивацию. Указывая ошибки - отметьте улучшение.

Следует не только указывать на ошибки, но и акцентировать внимание на своих достижениях и успехах. Даже когда ошибок и недостатков много,

стоит отметить позитивные изменения в определённом компоненте деятельности:

1. Пусть ошибок ещё много, но они не такие серьёзные, как те, которые я так часто допускал раньше.
2. Пусть трудностей ещё немало, но ведь в этом компоненте я продвинулся далеко вперёд.
3. Пусть не всё ещё удаётся, но обрати внимание, над этим я хорошо поработал, и уже видны позитивные изменения. Следовательно, есть возможности развития и в других аспектах деятельности.

Всегда можно найти и отметить позитивные моменты, улучшения определённых аспектов деятельности, в нашем случае - это онлайн тренинг. Ведь у Вас не совсем все не получается. Есть и успехи?

Некоторые склонны считать, что если человеку указать на его ошибки, то он будет стремиться не повторять их. Но такая стратегия часто вызывает нежелательный эффект: если указывать только на недостатки, не поощряя, не подбадривая человека, то со временем у него появляется отвращение к такой деятельности и негативное отношение к субъекту воспитательного процесса.

Для того чтобы побуждать взрослого к работе, следует обязательно отмечать позитивные изменения, обращать внимание на то, что именно у человека получается лучше.

Задание:

Замечая свои недостатки и ошибки, акцентируйте внимание на достижениях, изменениях в лучшую сторону.

Занятие 4.

1. Разминка. Упражнение «На риск».

Цель: Это очень короткое упражнение. Упражнение на доверие.

Время: 5 минут

Размер группы: Любой

Сейчас мы с вами проведем упражнение, связанное с определенным риском. Прошу Вас довериться мне и войти в круг тем, кто хочет мне помочь...»

После того, как все желающие войдут в круг, поблагодарите их и скажите, что на этом упражнении закончено.

Подведение итогов упражнения:

Спросите у вышедших, почему они это сделали? У тех, кто не вошел,— почему? Обсудите, как повлияла фраза «Доверьтесь мне» на их решение.

Почему люди часто доверяют другим, не задумываясь о последствиях, и т. д.?

2. Упражнение «Модель принятия решения .

Цель: актуализация путей достижения жизненных целей и формирование навыков их достижения.

Ведущий знакомит участников с пошаговой моделью принятия решения:

1. Определение проблемы. Вопросы / действия: в чем заключается проблема / определение позитивных сторон проблемы.

2. Определение основной цели. Вопросы / действия: чего я хочу? / определение желаемых и возможных решений.

3. Анализ последствий. Вопросы / действия: что я буду иметь? / определение доводов «за» и «против» данных решений.

4. Принятие решения. Вопросы / действия: как мне поступить? / принятие конкретного решения.

5. Оценка исхода. Вопросы / действия: что может произойти? / анализ позитивных и негативных последствий. Каково мое итоговое решение? / взвешивание последствий, определение наилучшего выбора.

Далее участникам предлагается снова разделиться на команды по 3–4 человека, озвучить несколько имеющихся или возможных проблем, препятствующих достижению поставленных целей, и разрешить их в

соответствии с предложенной моделью. Время работы – 15–20 мин. Затем команды представляют свои модели принятия решений всем участникам.

Обсуждение: Как пошаговая модель принятия решения способствует формированию навыков целеполагания?

3. Психологическое упражнение «Я хочу изменить в себе».

Цель: Упражнение помогает формированию новых качеств в себе, ускоряет личностный рост участников.

Время: 25–35 минут

Размер группы: Любой

Чтобы начать упражнение, возьмите бумагу и ручку и разделите лист на две колонки.

Черты характера, от которых я хочу избавиться

Черты характера, которые я хочу приобрести

Теперь, положив заготовленную таблицу перед собой, постарайтесь расслабиться и подумать о себе. Вы можете выключить свет, но оставьте достаточное освещение, чтобы Вы могли писать. Потом посмотрите на первую колонку, начните «мозговой штурм» и быстро и не задумываясь запишите все черты, от которых вы хотите избавиться. Записывайте все, что приходит вам в голову, и не пытайтесь рассуждать, реально ли для вас избавиться от этого качества.

Например, если вы храпите, то, скорее всего, избавиться от такого недуга Вы не в состоянии — этот факт не мешает Вам записать его в первую графу Продолжайте, пока вы не запишете хотя бы 5-7 черт характера. Затем обратитесь ко второй колонке, начните «мозговой штурм» и быстро запишите все черты, которые вы хотите приобрести. В некоторых случаях они могут быть противоположны чертам, от которых вы хотите избавиться (например, вместо того, чтобы быть застенчивым, вы хотите быть более общительным, вместо того, чтобы быть нетерпимым к людям, вы хотите быть более толерантными).

Прекрасно!

Просто продолжайте этот процесс и записывайте все, что вам приходит в голову, не пытаясь критиковать или оценивать это. Кроме того, не пытайтесь сейчас рассуждать, реально ли для вас приобрести это качество. Вновь продолжайте записывать, пока не перечислите хотя бы пять черт или пока процесс не начнет замедляться. Когда вы почувствуете, что закончили, вы готовы к тому, чтобы определить приоритетность черт, от которых вы хотите избавиться или которые вы хотите приобрести.

Сначала исключите повторения. Например, если вы записали: «стать менее негативным и критично настроенным», противоположной чертой было бы «стать более позитивным и благосклонным». После того, как вы записали эту противоположную черту, вычеркните ту черту характера, от которой вы хотите избавиться. Для установления приоритетов поочередно рассмотрите каждую из черт в списке и определите, насколько она важна для вас, присваивая буквы:

А (очень важная)

В (важная)

С (желательно иметь, но не так важно)

Напишите эти буквы рядом с каждой чертой. Посмотрите на черты, отмеченные буквой А. Если в этой категории у вас имеется более чем одна черта, оцените их по приоритетности: 1, 2, 3 и т. д.

Сейчас вы установили приоритеты, и в первую очередь будете работать над развитием наиболее важных для вас черт. Но работайте над развитием максимум трех черт одновременно. Как только вы почувствуете уверенность, что сделали их своими индивидуальными качествами, переходите к следующим чертам в вашем списке в порядке их приоритетности (работайте по порядку над всеми чертами А, потом над чертами В и, наконец, над чертами С). Если вы почувствуете, что вы сильно изменились, составьте для себя новый список приоритетов.

4. Упражнение на самомотивацию. Дамоклов меч. Мотивация «ОТ».

Как мотивировать себя на выполнение того, или иного упражнения?
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 выполнять упражнения.

Возможные ограничения

Сделать себе «Домоклов меч». Если ты хочешь что-то сделать, но чувствуешь, что тебе может не хватить энергии – надо делать следующее: всем своим друзьям рассказать про этот план; со многими из них поспорить, что ты таки сумеешь, сможешь, успеешь, доведешь....

Оценить приобретаемый навык в деньгах. Подходит к вам некто и говорит: «Если вы проглотите эту таблетку - то у вас к завтрашнему утру появится 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.

«На слабо». «Если я этого не сделаю - то я слабак, не способный сделать ничего достойного в этом мире, хилак и т.д.... 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.

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.

Занятие 5.

1. Упражнение «Хромая обезьяна» (см. занятие 3).

В случае если упражнение проводится систематически, то следует время от времени заменять хромую обезьяну другим объектом «недумания»: комнатой, в которой проходит сеанс; предстоящими соревнованиями; чемпионом в вашем виде или самим участником игры. Тренер может использовать это упражнение для привлечения внимания к какому-то элементу техники, для которого обычные повторения “обрати внимание на...” стали бесполезны. В качестве усложненного варианта этого упражнения можно предложить не думать обо всем (приблизительно то же, что ни о чем не думать). Тот, кто им овладеет, может использовать его как быстродействующее снотворное: одной минуты достаточно, чтобы послышалось мирное сопение.

2. Психологическое упражнение «Мои недостатки».

Цель: Упражнение повышает самооценку участников, стимулирует их работу над собой.

Время: 25–35 минут

Очень важно попытаться найти новое название вашим воображаемым недостаткам. Обозначьте их так: свойства, которые можно совершенствовать. Слово «слабость» несет в себе оттенок безнадежности и неизменности. Заменяв его на другое, допускающее возможность совершенствования, вы начинаете по-другому смотреть на жизнь.

В течение 5 минут напишите подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дольше, но ни в коем случае не меньше. После того как напишите, вычеркните все то, что соотносится с общими правилами, принципами: «Любить себя не скромно», «Человек должен любить других, а не себя». Пусть в списке недостатков останется только то, что связано лично с Вами.

Теперь перед вами список ваших недостатков, список того, что портит вам жизнь. Подумайте, а если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не смогли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же самое для себя? Выпишите их в отдельный список, а из них вычеркните те, которые сможете преодолеть.

С теми, что остались, поступите следующим образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться.

Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

3. Упражнение «Хвастун».

Цель: идентификация (отождествление) с предметом своей деятельности предоставляет возможность увидеть все его преимущества.

Например, если вы стремитесь развить интерес (свой или детей) к физической культуре и спорту, то станьте на некоторое «великим спортсменом» и опишите, какой он труженик и совершенство. Задания

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 и творческую способность.

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. Идентифицируйтесь (отождествитесь) с ним. Осознайте свои (т.е. 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.

4. Упражнение на самомотивацию. Позитивное отношение к ошибкам (не ошибается только тот, кто ничего не делает).

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.

Цель: не стоит бояться ошибок и неудач, над ними необходимо работать, поскольку они очень полезны как материал для самоусовершенствования и стимул к деятельности.

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.

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:

1. Придумайте 4 варианта девизов (для себя и для других), которые помогли бы вам реагировать на собственные неудачи и ошибки

2. Ваш ученик 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. Что бы вы сказали? Каким образом можно не только успокоить ребёнка, но и побудить, вдохновить его на работу и достижения?

5. Упражнение. «Схема управления своими делами. Легко и эффективно.»

Кови Стивен Р. делит все дела на срочные - несрочные и важные - неважные.

Получается 4 группы дел: срочные и важные; несрочные и важные; срочные, но неважные и, наконец, несрочные и неважные. Кови утверждает, если человек концентрируется только на срочных и важных делах (иначе называемых «кризисами» и «проблемами»), то его ждут стрессы, истощение жизненных сил, кризисное управление и вечный аврал

«...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.

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.

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

Занятие 6.

1. Упражнение «Синестезия».

Один человек выходит. Ему сообщают, что группа задумает один из четырех цветов: красный, синий, желтый или зеленый и одно из вкусовых ощущений: сладкое, соленое, горькое, кислое. Игрок возвращается и ему демонстрируют телодвижения, которые должны выразить задуманный цвет или вкусовое ощущение. Отгадка дается только после того, как ведущий игрок обойдет всех участников.

2. Упражнение "Новое имя".

Имя, как и любое другое слово, которое часто употребляется, имеет психологическое влияние на человека. Меняя его (или прибавляя к нему

определенные эпитеты или характеристики, которые становятся неотъемлемыми атрибутами имени), можно изменить и мотивацию субъекта.

Задания

1. Придумайте себе соответствующее имя, которое символизировало бы настойчивость, целенаправленность, силу воли в достижении цели и имело бы мотивационное влияние на вас.
2. Придумайте 4 варианта имени (в соответствии с заданиями, которые вы ставите перед собой). Несколько вариантов являются необходимым во избежание нежелательного автоматизма в использовании обычных для вас штампов (ведь бывает, что слова, которые часто употребляются, становятся штампами и не вызывают ни образов, ни эмоций).
3. Вообразите несколько ситуаций, связанных с новым для вас именем. Желательно, чтобы слово или характеристика вызывало у вас конкретные образы (ситуации). Избегайте абстрактных понятий, «пустых слов», которые не вызывают никаких образов и эмоций. Запишите несколько воображаемых (но вполне возможных) ситуаций, связанных со своим новым именем.
4. Называйте себя так в течение определенного времени во внутреннем диалоге, в обращении к самому себе. Для того чтобы это упражнение имело существенное психологическое влияние, должно пройти длительное время, в течение которого вы будете называть себя новым именем и будете выполнять задания, связанные с этим. Зафиксируйте, сколько раз в день удалось обращаться к себе по-новому и какое влияние это имело на вашу мотивацию.
5. Используя новое имя, напишите несколько коротких рассказов о себе (реальных, с прошедшими или теперешними успехами, или фантастических, с мечтами о достижении в будущем).

3. Командная работа «Таксисы».

Цель — выявление типичных таксисов у человека. Командной работе предшествует лекционное сообщение о сути таксисов. Таксисы – это вызванные внешними раздражителями упорядоченные свободные перемещения [Р. Вейнар, 1987, с.48 (цит. по Е.В Сидоренко [99]). Если

движение происходит в направлении источника раздражения – это положительный таксис, в противном случае – отрицательный.

Инструкция

В своих командах постарайтесь выявить стимулы, которые автоматически вызывают у человека стремление к движению. Определив стимул, установите, является ли таксис положительным или отрицательным, а затем постарайтесь отыскать для него подходящее название. Поскольку этой командной работе предшествует лекция о таксисах, участникам задан формат названий растительных таксисов. Все обнаруженные группой таксисы следует зафиксировать на флипчарте. В завершение работы тренер может предъявить другие таксисы, например, те, которые были установлены в ходе анализа литературы и на основании собственного опыта.

4. Психологическое упражнение «Жизненные цели»

Цель: Упражнение помогает выработать жизненные цели.

Время: 25–35 минут

Шаг 1. Поговорим о ваших жизненных целях. Возьмите ручку, бумагу. В течение 15 минут подумайте над вопросом «Что я действительно хочу получить от своей жизни?» Долго не думайте, записывайте все, что приходит вам в голову. Уделите внимание всем сферам вашей жизни. Фантазируйте. Чем больше — тем лучше. Отвечайте на вопрос так, словно вы обладаете неограниченным ресурсом времени. Это поможет вспомнить все, к чему стремитесь.

Шаг 2. Теперь, за две минуты вам нужно выбрать то, чему бы вы хотели посвятить ближайшие три года. А после этого еще две минуты — чтобы дополнить или изменить список. Цели должны быть реалистичны. Работая на этом и на последующих шагах, в отличие от первого, пишите так, как если бы это были ваши последние годы и месяцы. Это позволит сконцентрироваться на действительно важных для вас вещах.

Шаг 3. Сейчас мы определим цели на ближайшие шесть месяцев — две минуты на составление списка и две минуты на его корректировку.

Шаг 4. Уделите две минуты работе над аудитом своих целей. Насколько они конкретны, насколько соответствуют друг другу, насколько ваши цели реалистичны в категориях времени и имеющихся ресурсов. Возможно, вам следует ввести новую цель — приобретение нового ресурса.

Шаг 5. Периодически пересматривайте свои списки, хотя бы для того, чтобы убедиться, что вы двигаетесь в выбранном направлении. Выполнение этого упражнения похоже на использование карты в походе. Периодически вы обращаетесь к ней, корректируете маршрут, возможно даже меняете направление, но главное, знаете куда идете.

Подведение итогов упражнения:

Как вы себя ощущаете после упражнения?

Какие интересные выводы вы для себя сделали?

Что было неожиданным для вас?

Что было труднее всего? Почему?

Кто составил реалистичный план и готов ему следовать?