

Г.В. Резапкина

Развитие профессионального самосознания учителя



В работе представлены программы, направленные на самодиагностику и развитие профессионально важных качеств учителя, — методика «Психологический портрет учителя» и «Тренинг развития профессионального самосознания учителя».

От автора

В последние годы разработано немало качественных программ психолого-педагогического сопровождения подростков, однако они бесполезны без посредника — мудрого, тактичного, понимающего взрослого. Но взрослые в школе точно так же нуждаются в понимании и поддержке, многие заинтересованы в своем профессиональном и личностном росте.

В работе представлена программа, направленная на профессиональное и личностное развитие учителя. Она состоит из методики «Психологический портрет учителя» и тренинга развития профессионального самосознания учителя.

Упражнения, тексты и методики, включенные в программу, можно использовать на семинарах и совещаниях, посвященных задачам совершенствования стиля педагогического общения и сохранения психологического здоровья всех участников образовательного процесса.

Надеюсь, материал будет полезен всем моим коллегам-учителям, которые любят свою работу и хотят на долгие годы сохранить хорошую профессиональную форму и душевное здоровье.

*Удачи вам, сельские и городские, уважаемые учителя!
Добрые, злые и никакие — капитаны на мостике корабля.*

Удачи вам, дебютанты и асы.

*Удачи! Особенно по утрам,
когда вы входите в школьные классы,
Одни — как в клетку, другие — как в храм.*

Роберт Рождественский.

МЕТОДИКА «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ УЧИТЕЛЯ»

Учитывая, что именно в школе происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к учителю, призванному обеспечить это становление. В каждой школе есть люди, способные к профес-

Резапкина Галина Владимировна — старший научный сотрудник Центра развития психологической службы образования Федерального института развития образования и Центра практической психологии образования Академии социального управления.

Почти двадцать лет занимается вопросами, связанными с профессиональным и личностным самоопределением человека. Сфера профессиональной деятельности и научных интересов: психологическое консультирование; профдиагностика и профотбор; оценка профессиональной компетенции; психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса; разработка новых технологий в области профессионального самоопределения; подготовка специалистов в области психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.

Автор нескольких книг, программ и методик по данным вопросам: методики «Психологический портрет учителя», «Матрица выбора профессии», «Профиль», «Эрудит», «Характер и профессия»; книги «Я и моя профессия» (2000), «Секреты выбора профессии» (2001), «Скорая помощь в выборе профессии» (2002), «Искусственный отбор» (2003), «Отбор в профильные классы» (2004), «Путеводитель выпускника» (2005), «Психология и выбор профессии» (2005), «Беседы о самоопределении (2011) и др.

Убеждена, что многое зависит от школы, поэтому особое внимание уделяет вопросам профессионального и личностного развития учителя.



сиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Именно они помогают своим воспитанникам преодолеть отчуждение от школы, благодаря этим учителям ученики идут на уроки не с отвращением и страхом, а с интересом и удовольствием. Эти учителя получают удовольствие от своей работы.

Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых — приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания, уровень субъективного контроля и удовлетворенность трудом.

Все эти параметры можно выявить с помощью методики «Психологический портрет учителя», в основу которой легли представления автора о хорошем учителе, подкрепленные отечественными и зарубежными исследованиями об эффективности преподавательской деятельности и собственным многолетним опытом работы в школе.

Теоретические основы методики — учение А.А. Ухтомского о доминанте, труды В.А. Сухомлинского, духовно-ориентированная психология Т.А. Флоренской, Я-концепция Р. Бернса, подходы У. Джеймса, А. Маслоу, К. Роджерса, Т. Гордона.

Методика была разработана, когда автору стало очевидно, что психологическая диагностика учителя

требует особых подходов, условий и содержания. Методика прошла успешную апробацию в образовательных учреждениях Москвы и Московской области.

Методика не может использоваться в административных целях — для оценки работы учителя, при аттестации, решении кадровых вопросов и т. д. Достоверность полученных результатов зависит от уровня самооценки и самопонимания самого учителя.

Человеку, способному к саморефлексии, методика «Психологический портрет учителя» поможет увидеть психологические причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны окружающим, и принять решение — меняться самому, менять работу или оставить все как есть. Это — только начало работы над собой. Ее продолжением может быть участие в «Тренинге развития профессионального самосознания учителя».

Инструкция

Уважаемые коллеги! Эта методика поможет вам уточнить свой стиль преподавания и узнать некоторые личностные особенности. Из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции, и отметьте в соответствующей клетке крестиком или другим значком (табл. 1).

1. В воспитании важнее всего

1) окружить ребенка теплотой и заботой; 2) уважи-

ПЦ				ПЭС				СО				СП				УСК				УТ							
№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3	№	1	2	3				
1				2				3				4				5				6							
7				8				9				10				11				12							
13				14				15				16				17				18							
19				20				21				22				23				24							
25				26				27				28				29				30							
31				32				33				34				35				36							
37				38				39				40				41				42							
43				44				45				46				47				48							
49				50				51				52				53				54							
55				56				57				58				59				60							

Табл. 1. Бланк методики «Психологический портрет учителя»



тельное отношение к старшим; 3) выработать у него определенные взгляды и умения.

2. Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок

1) да; 2) нет; 3) в зависимости от настроения.

3. Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю

1) интерес; 2) смущение; 3) раздражение.

4. Если класс не приведен в порядок,

1) моя реакция зависит от ситуации; 2) я не обращаю на это внимания; 3) я не могу начать урок.

5. В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой

1) часто; 2) в зависимости от ситуации; 3) редко.

6. Меня считают успешным профессионалом

1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.

7. Для меня важнее

1) отношения с учениками; 2) с коллегами; 3) отношения с самим собой.

8. Меня утомляет интенсивное общение с людьми

1) да; 2) иногда; 3) нет.

9. Присутствие на уроке посторонних

1) воодушевляет меня; 2) никак не отражается на моей работе; 3) выбивает меня из колеи.

10. Я делаю замечание ребенку, нарушающему порядок в общественном месте

1) в зависимости от ситуации; 2) нет; 3) обычно.

11. Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей

1) да; 2) не всегда; 3) нет.

12. У меня сложились хорошие отношения с коллегами

1) да; 2) не со всеми; 3) нет.

13. Во время перемены я предпочитаю общаться

1) с учениками; 2) с коллегами; 3) лучше побыть в одиночестве.

14. Я почти всегда иду на урок в приподнятом настроении

1) нет; 2) не всегда; 3) да.

15. У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других

1) да; 2) нет; 3) не уверен.

16. Я предпочитаю работать под руководством человека, который

1) поддерживает мою инициативу; 2) не проявляет интереса к моей работе; 3) четко регламентирует мою работу.

17. Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного

1) обычно; 2) иногда; 3) сомневаюсь.

18. Дома я рассказываю о своей работе

1) часто; 2) иногда; 3) нет.

19. Случайные встречи с учениками за пределами школы

1) доставляют мне удовольствие; 2) вызывают у меня чувство неловкости; 3) не вызывают у меня особых эмоций.

20. Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливой(ым) или несчастной(ым)

1) часто; 2) редко; 3) никогда.

21. Замечания со стороны коллег и администрации

1) меня мало волнуют; 2) иногда задевают меня; 3) травмируют меня.

22. Во время урока я придерживаюсь намеченного плана

1) в зависимости от ситуации; 2) предпочитаю импровизацию; 3) всегда.

23. Для меня очень важно признание моих успехов другими людьми.

1) нет; 2) затрудняюсь с ответом; 3) да.

24. Я занимаюсь делом, которое соответствует моим способностям

1) да; 2) затрудняюсь с ответом; 3) нет.

25. Суждение, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть

1) принимаю; 2) не принимаю; 3) принимаю частично.

26. Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких

1) да; 2) иногда; 3) хватает.

27. Мысль о предстоящей встрече с учениками или коллегами

1) доставляет мне удовольствие; 2) особых эмоций не вызывает; 3) меня тяготит.

28. Когда я вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне

1) предпочитаю выяснить отношения; 2) игнорирую этот факт; 3) я плачу ему той же монетой.

29. От того, как воспитывают детей в семье, зависит

1) почти все; 2) кое-что; 3) ничего не зависит.

30. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе

1) обычно; 2) иногда; 3) никогда.

31. В работе для меня важнее всего

1) привязанность учеников; 2) признание коллег; 3) душевный комфорт.

32. Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния

1) часто; 2) иногда; 3) не зависит.

33. В дружелюбном отношении со стороны коллег я не сомневаюсь

1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.

34. Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять

1) пытаюсь понять его точку зрения; 2) перевожу разговор на другую тему; 3) я стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.



35. Если я захочу, я смогу расположить к себе любого

1) да; 2) в зависимости от ситуации; 3) вряд ли.

36. Меня устраивает организация труда в нашем коллективе

1) да; 2) не совсем; 3) нет.

37. Если при мне незаслуженно наказывают ученика

1) я тут же заступлюсь за него; 2) один на один сделаю замечание коллеге; 3) сочту некорректным вмешиваться.

38. Работа дается мне ценой большого напряжения

1) да; 2) иногда; 3) нет.

39. У меня нет сомнений в своем профессионализме

1) да, сомнений нет; 2) затрудняюсь ответить; 3) есть сомнения.

40. По-моему, в школьном коллективе важнее всего

1) возможность работать творчески; 2) отсутствие конфликтов; 3) трудовая дисциплина.

41. На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на «нет»

1) нет; 2) не знаю; 3) да.

42. Хорошая зарплата для меня — не главный мотив труда

1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет, главный.

43. Высказывание «Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»

1) принимаю полностью; 2) не принимаю; 3) заставляет задуматься.

44. Мысли о работе мешают мне уснуть

1) часто; 2) редко; 3) никогда не мешают.

45. На собраниях и педсоветах я

1) часто выступаю по волнующим меня вопросам; 2) иногда выступаю по волнующим меня вопросам; 3) предпочитаю слушать других.

46. Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика

1) нет; 2) затрудняюсь ответить; 3) да.

47. Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом

1) да; 2) в некоторых случаях; 3) нет.

48. Ситуации, когда мне не удается выполнить всю возложенную на меня работу, бывают

1) крайне редко; 2) время от времени; 3) часто.

49. Во время каникул я испытываю потребность в общении с учениками

1) да; 2) нет; 3) иногда.

50. Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями

1) редко; 2) обычно; 3) всегда.

51. Мне приходилось выполнять приказы людей, не вполне компетентных

1) да; 2) не помню; 3) нет.

52. Непредвиденные ситуации на уроках

1) можно эффективно использовать; 2) лучше игнорировать; 3) только мешают учебному процессу.

53. Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине

1) да; 2) не всегда; 3) нет.

54. Я получаю удовольствие от работы

1) да; 2) временами; 3) нет.

55. В конфликте между учителем и учеником я в душе встаю на сторону

1) ученика; 2) учителя; 3) сохраняю нейтралитет.

56. В начале или конце учебного года у меня проблемы со здоровьем

1) как правило; 2) не обязательно; 3) проблем со здоровьем нет.

57. Мои ученики относятся ко мне с симпатией

1) да; 2) не все; 3) не знаю.

58. Требования начальства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными

1) вызывают; 2) не знаю; 3) не вызывают.

59. Успех зависит от способностей и трудолюбия, а не от удачного стечения обстоятельств

1) да; 2) затрудняюсь ответить; 3) нет.

60. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи

1) да; 2) иногда; 3) нет.

Обработка методики заключается в подсчете отмеченных вариантов в каждом столбце и записи суммы баллов в нижних клетках.

Преобладание одного из трех вариантов ответа (более пяти выборов) в каждой из шести шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в «Комментариях и интерпретации». Чем больше балл, тем выше степень соотнесения с интерпретацией. Если в двух столбцах из трех набрано одинаковое количество баллов (например, по четыре или по пять), значит, поведение сочетает признаки двух групп. Это может свидетельствовать о том, что поведенческие установки учителя окончательно не сформированы, он только ищет свой неповторимый профессиональный почерк. Другая возможная причина — разнообразие поведенческих стереотипов. В любом случае работа с методикой поможет оценить наличную модель профессионального поведения и выбрать оптимальную.

Комментарии и интерпретация

1. Приоритетные ценности

Профессионально важные качества учителя — любовь к детям, стремление понять и помочь. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

1.1. Преобладание первого варианта говорит об особой значимости для учителя интересов и проблем школьников. В основе отношений лежит безусловное

принятие учеников, которые безошибочно чувствуют человека, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На уроках такого учителя ученики чувствуют себя в безопасности и комфорте. Благоприятная эмоциональная обстановка дает возможность плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и учеников.

1.2. Преобладание второго варианта говорит об особой значимости для учителя его отношений с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Учителя мало интересуют внутренний мир ученика. В отношениях с таким учителем ученики ведут себя настороженно, напряженно, не видят в нем союзника. Отношения в лучшем случае не несут личностной окраски или пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

1.3. Преобладание третьего варианта говорит о «самодостаточности» учителя, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личностными особенностями, так и неблагоприятным психозэмоциональным состоянием (избегание контактов, вызванное усталостью и нервным истощением). Возможно, круг интересов учителя не исчерпывается школьными проблемами, есть и другие возможности самореализации. Нередко в этом случае человек ищет опору в себе и вне школы.

2. Психозэмоциональное состояние

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

2.1. Преобладание первого варианта говорит о неблагоприятном психозэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие психосоматической симптоматики; сниженные результаты при исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть вызвано стремлением преувеличить свои проблемы.

2.2. Преобладание второго варианта или присутствие в равной степени всех трех вариантов ответов позволяет предположить нестабильность психозэмоционального состояния учителя, которое, как правило, определяется тремя факторами в их различных сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы; неблагоприятное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие неадекватную реакцию на них.

2.3. Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психозэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения.

Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в школе, если только человек не стремится преуменьшить свои проблемы.

3. Самооценка

Самооценка, или самовосприятие, — это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его «личная педагогическая философия» во многом определяют его самооценку.

3.1. Предпочтение первого варианта говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителем, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика воспринимают как личность, заслуживающую уважения.

3.2. Преобладание второго варианта, а также наличие всех трех вариантов ответов говорит о неустойчивой самооценке, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

3.3. Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности.

4. Стиль преподавания

На формирование стиля оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

4.1. Преобладание первого варианта ответов говорит о демократическом стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость, ответственность и доброжелательность в общении, способствующие эффективности обучения.

4.2. Преобладание второго варианта ответа указывает на черты либерального (попустительского)



стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль работы учащихся ведет без системы, проявляет нерешительность, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для такого учителя характерна низкая самооценка, тревога и неуверенность в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия — приказ, поучение. На уроках дети такого учителя ученики чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. Авторитарный стиль в чистом виде представляет собой стрессовую воспитательную стратегию.

5. Уровень субъективного контроля

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

5.1. Преобладание первого варианта говорит о высоком уровне субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

5.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной сформированности ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

5.3. Преобладание третьего варианта говорит о сниженном уровне субъективного контроля. Есть прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

6. Удовлетворенность трудом

Удовлетворенность трудом — общее понятие, отражающее степень душевного благополучия профессионала. Удовлетворенность трудом зависит от интереса к своей работе, личностных качеств человека, психологического климата в коллективе, условий работы, профессиональной успешности.

6.1. Преобладание первого варианта говорит о высокой степени удовлетворенности своим трудом, проявляющейся в интересе к процессу и результатам своей деятельности; конструктивных взаимоотношениях с коллегами и руководством, основанных

на взаимоуважении. Уровень притязаний человека, удовлетворенного своим трудом, соответствует уровню его профессиональных достижений.

6.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной удовлетворенности человека своим трудом, низкой профессиональной мотивации, слабом интересе к процессу и результатам своей профессиональной деятельности, трудностях трудовой адаптации.

6.3. Преобладание третьего варианта говорит о неудовлетворенности человека своим трудом, проявляющейся в отсутствии интереса к своей работе, демотивации, невозможности полноценной профессиональной самореализации на данном рабочем месте, проблемах трудовой адаптации.

Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца «просчитать» с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики — дать учителю «информацию к размышлению» — информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

ТРЕНИНГ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ

Объективно оценивая результаты десятилетнего пребывания миллионов детей в школе, надо признать, что большинство выпускников не имеет четких представлений о себе и своем месте в жизни. Современная школа в лучшем случае дает сумму знаний, необходимых для поступления в вуз. Делаются попытки задать некие параметры личности — мобильность, коммуникабельность, амбициозность, креативность, — но развитие этих качеств в отсутствии правильно-го мировоззрения несет больше вреда, чем пользы.

Как бесполезен, если не опасен, инструмент в руках неумелого хирурга, так и психолого-педагогические приемы не работают, если у самого специалиста не сформировано профессиональное самосознание. Тренинг развития профессионального самосознания — не попытка изменить мировоззрение сформировавшихся педагогов и психологов, а поиск единомышленников, способных помочь своим ученикам не только правильно выбрать профессию, но и найти ответ на главный вопрос: «Для чего мы живем?»

Тренинг развития профессионального самосознания способствует общему пониманию своих профессиональных задач всеми участниками образовательного процесса. В его основе — опыт семинаров для педагогов и психологов Москвы и Московской области.

Тренинг состоит из пяти трехчасовых занятий («Приоритеты и ценности», «Мотивы и потребности»,

«Направленность личности», «Профессионально важные качества учителя», «Профессиональные риски и пути их преодоления»), содержащих упражнения, методики, элементы лекций.

Основные принципы тренинга — практическая направленность с опорой на современные научные представления, метафоричность, баланс комфорта и дискомфорта участников. Вести тренинг могут квалифицированные психологи, имеющие опыт тренинговой работы со специалистами образовательных учреждений.

1. Занятие «Приоритеты и ценности»

«Мы тренируемся, работаем и деремся не за абстрактные идеи, а за себя, за свое понимание окружающего мира. Если мы делаем что-либо для этого мира и не требуем “оплаты”, то это означает, что мы всего лишь столь уверены в своей правоте, что готовы утверждать ее за свой счет» (Андрей Кочергин).

Цели занятия: знакомство с участниками тренинга (уточнение представлений о себе и своих взглядах, убеждениях, ценностях); уточнение понятий «мировоззрение», «убеждение», «ценность»; самодиагностика приоритетных ценностей (методика «Определяем приоритеты»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

«Взрослые очень любят цифры. Когда рассказываешь им, что у тебя появился новый друг, они никогда не спросят о самом главном. Никогда они не скажут: “А какой у него голос? В какие игры он любит играть? Ловит ли он бабочек?” Они спрашивают: “Сколько ему лет? Сколько у него братьев? Сколько он весит? Сколько зарабатывает его отец?” И после этого воображают, что узнали человека. Когда говоришь взрослым: “Я видел красивый дом из розового кирпича, в окнах у него герань, а на крыше голуби”, — они никак не могут представить себе этот дом. Им надо сказать: “Я видел дом за сто тысяч франков”, — тогда они восклицают: “Какая красота!”» (Антуан де Сент-Экзюпери, Маленький принц).

Упражнение «Знакомство»

Участникам тренинга раздаются листочки со словами «Любимый фильм», «Любимый поэт», «Любимый актер», «Любимый певец», «Любимый художник», «Любимый город», «Любимая книга», «Любимый цвет», «Любимый ученик», «Любимая музыка», «Любимое время года», «Любимое животное», «Любимое занятие» и т. п. Высказывания можно прокомментировать. Время работы — 15—20 минут.

— Назовите по именам всех участников. Чье высказывание вам запомнилось? Почему? На какой вопрос вы бы хотели ответить?

Упражнение «Список»

Участники объединяются в две подгруппы. Одна получает задание составить список из 10 книг, ко-

торые необходимо прочитать каждому, другая — список из 10 фильмов, которые необходимо посмотреть. Окончательное решение должно быть принято всеми участниками подгруппы. Время работы — 10—15 минут. Затем каждая группа зачитывает свой список, комментируя выбор книг и фильмов. Участники из другой группы могут добавлять свои варианты.

— В каком возрасте вы познакомились с этими произведениями? Какое влияние они оказали на вас? Считаете ли вы, что искусство способно воспитывать мировоззрение? Должна ли школа давать мировоззрение? Что такое мировоззрение?

Теоретическая часть (15—20 минут). Мировоззрение, убеждения, ценности

Тема жизненных ценностей в последнее время стала настолько модной, что мало кто из политиков и государственных деятелей не затрагивает ее в своих выступлениях. Они призывают молодых людей «превратить свой талант в товар», «зарабатывать и создавать семью», «быть успешными и конкурентоспособными», «красивыми и здоровыми».

Вся наша жизнь состоит из цепочки выборов, важнейшие из которых — выбор спутника жизни и выбор жизненного пути. Любой выбор — это самоограничение и отказ от альтернативных вариантов. В основе принятия решений лежат убеждения и ценности, которые составляют основу мировоззрения. Мировоззрение — это «система представлений о мире, нас самих и общества — как осознанных, так и неосознанных». Мировоззрение делает жизнь человека осмысленной. Мировоззрение — основа всякого познания (Песталоцци). Педагоги и психологи, не имеющие правильных жизненных ориентиров, подобны евангельским слепцам, которые ведут друг друга напрямик в яму.

Основные жизненные ценности постоянны на различных этапах развития человечества. Это жизнь, здоровье, любовь, семья, образование, труд, мир, красота, творчество, познание. Эти ценности конструктивны, поскольку направлены на развитии личности и общества в целом. Развитие — это движение, причем движение «вперед и вверх», против «общественного ветра» (В.А. Ясвин). Есть ценности деструктивные, в основе которых — стремление к богатству и власти.

Убеждения изучают философия и психология, риторика и логика, социология и педагогика. Исследователи единодушны в том, что убеждение — это установка, в основе которой лежит ценность (ценностная ориентация).

Убеждения определяют отношение человека к различным идеям, явлениям и поступкам. Они различаются по глубине и прочности. Они всегда субъективны, потому что связаны с эмоциональной сферой. Убеждение, ориентированное на практическую деятельность (актуализированное), — это мотив. За убеждением следует осознанный поступок.



Убеждения выполняют ряд важных функций в психике человека: они выступают в качестве ориентировочной основы деятельности, являются основой мировоззрения человека, формируют веру (в том числе религиозную), актуализируют волю, влияют на переход потребности в мотив, участвуют в формировании идеалов, интересов и, что очень важно, профессиональной направленности личности.

Формирование убеждений — сложный процесс, требующий участия всех структур личности. Убеждение может формироваться за счет авторитета убеждающего, в результате собственного опыта, примера, убедительных аргументов или интуитивного познания.

Этапы формирования убеждений

1. Актуализация потребности.
2. Внутрличностный конфликт.
3. Накопление информации для разрешения внутрличностного конфликта.
4. Комбинаторная обработка накопленной информации.
5. Возникновение образа.
6. Подкрепление.
7. Возникновение убеждения.

Формирование убеждений — целенаправленный процесс, поэтому важно вслед за целеполаганием, отбором и структурированием содержания выбрать оптимальные формы, методы и средств, направленные на подкрепление в ходе объяснения, доказательства, наблюдения и самостоятельной практической деятельности.

— Перечислите традиционные средства убеждения, используемые в школьной практике (реальные факты и статистические данные, ссылка на авторитетные мнения, обычаи и традиции, призывы, лозунги, приказы, примеры, теории и гипотезы).

Целенаправленное и непротиворечивое формирование убеждений помогает подросткам осознанно выбрать профессию в соответствии со своими предпочтениями и оказывает позитивное воздействие на их самосознание.

Упражнение «Девиз»

Участники тренинга должны охарактеризовать людей, живущих под следующими девизами:

Не верь, не бойся, не проси.

Бытие определяет сознание.

Сознание определяет бытие.

Делай что должен, и будь что будет.

Бери от жизни все.

Ты этого достоин.

Лучше синица в руках, чем журавль в небе.

Работа не волк, в лес не убежит.

Если ты ничего не можешь, ты ничего не должен хотеть.

Не в свои сани не садись.

Хочешь жить — умей вертеться.

Кто не работает — не ест.

Просите — и дадут вам, ищите — и найдете, стучите — и откроют вам.

Падающего подтолкни.

Цель оправдывает средства.

Честь превыше прибыли.

— Какие жизненные стратегии выражают эти формулировки? Охарактеризуйте людей, живущих по этим стратегиям. С кем из них бы вы предпочли иметь дело?

— Какой из этих девизов вам ближе всего? Придумайте девиз, который точнее всего отражает вашу жизненную позицию.

— Несколько веков идут споры о том, что первично — экономика или идеология, материя или сознание. Что вы думаете об этом?

— В настоящее время идет активное размыывание критериев добра и зла, вреда и пользы, приводящее к смещению, искажению ценностей. Существуют ли для вас четкие критерии этих понятий? Какими вы хотели бы видеть своих детей и учеников?

Поиск эффективных моделей взаимодействия, которые сегодня являются условиями выживания человечества, предпринимались и предпринимаются на протяжении веков. Так, *Франклин пришел к выводу, что из всех добродетелей важнейшее значение имеют следующие, которые он расположил по степени важности.*

1. Воздержание (есть не до пресыщения, пить не до опьянения).
2. Молчание (говорить только то, что может принести пользу мне или другому).
3. Порядок (каждой вещи — свое место, каждому делу — свое время).
4. Решительность (неукоснительно выполнять то, что решено).
5. Бережливость (тратить деньги только на то, что приносит благо мне или другим).
6. Трудлюбие (не терять времени попусту, всегда быть занятым чем-либо полезным).
7. Искренность (честность в словах, мыслях и поступках).
8. Справедливость (быть объективным, но великодушным).
9. Умеренность (избегать крайностей, сдерживать себя в эмоциях и поступках).
10. Чистота (не допускать телесной нечистоты, заботиться о чистоте одежды и дома).

Будущий «автомобильный король» Генри Форд родился в простой фермерской семье. С детства влюбленный в технику, он буквально из металлолома собрал первый автомобиль, а в 1903 году вместе с компаньонами основал «Форд Мотор Компани». Отличаясь не только техническим, но и организаторским талантом, Форд понял, что прибыль можно по-

лучить только в том случае, если автомобиль станет основным транспортным средством Америки.

На заводах Форда была высокая заработная плата, восьмичасовой рабочий день и выплата доходов по акциям. Форд использовал самые современные методы производства. Он обосновал новый подход к производству и сбыту продукции, получивший название «фордизм». Представления Форда об экономике и производстве шли вразрез с общепринятыми взглядами — любой хозяин стремился положить прибыль себе в карман, а Форд направлял ее на развитие производства, снижая цены. Многие идеи Форда были успешно реализованы в советской экономике первой половины XX века. Советский Союз приобрел у Форда технологию и оборудование для выпуска автомобилей. В книге «Моя жизнь и мои достижения» Форд писал: «Жажда денег — вернейшее средство их не добиться. Но если служишь ради самого служения, ради удовлетворения, которое дается сознанием правоты дела, то деньги сами собой появляются в избытке».

Принципы хозяйствования Форда.

1. Если человек ничего не дал обществу, то ему ничего требовать от общества.
2. Работу на общую пользу ставь выше выгоды.
3. Всякая погоня за наживой — зло.
4. В цивилизации нет места тунеядцам.
5. Спекуляция — более пристойный вид воровства.
6. Если мы не в состоянии производить, мы не в состоянии и обладать.
7. Только работа выводит на верную дорогу к здоровью, богатству и счастью.

«Честь превыше прибыли» (свод нравственных принципов в хозяйствовании, принятый на VIII Всемирном Русском народном Соборе в 2004 году).

1. Не забывая о хлебе насущном, нужно помнить о духовном смысле жизни. Не забывая о личном благе, нужно заботиться о благе ближнего, благе общества и Отчизны.
2. Богатство — не самоцель. Оно должно служить созданию достойной жизни людей.
3. Культура деловых отношений, верность данному слову помогает стать лучше и человеку, и экономике.
4. Человек — не «постоянно работающий механизм». Ему нужно время для отдыха, духовной жизни, творческого развития.
5. Работа не должна убивать и калечить человека.
6. Государство, общество, бизнес должны вместе заботиться о достойной жизни тружеников, особенно о тех, кто не может заработать себе на хлеб. Хозяйствование — это социально ответственный вид деятельности.
7. Политическая власть и власть экономическая должны быть разделены. Участие бизнеса в политике может быть только прозрачным и открытым.
8. Присваивая чужое имущество, не воздавая работнику за труд, обманывая партнера, человек пре-

ступает нравственный закон, вредит обществу и себе.

9. В конкурентной борьбе нельзя употреблять ложь и оскорбления, эксплуатировать порок и инстинкты.
10. Нужно уважать право владеть и распоряжаться имуществом. Безнравственно завидовать благополучию ближнего, посягать на его собственность — Что вы думаете об этих идеях и принципах? Какие из них вы разделяете, а какие — нет? Возможна ли их реализация в современных условиях? Что мешает их внедрению?

МЕТОДИКА «ОПРЕДЕЛЯЕМ ПРИОРИТЕТЫ»

(Г.В. Резапкина)

На школу в целом и на учителя в частности возложено такое количество задач, что трудно их даже перечислить. Пронумеруйте список из 12 направлений работы учителя по степени их важности лично для вас: рядом с самой важной, по вашему мнению, задачей поставьте 1, рядом со второй по значимости — 2 и т. д. до 12. Если вы считаете, что в этом списке чего-то не хватает, запишите в пустой строчке свой вариант (табл. 2). Время работы — 15—20 минут.

Домашнее задание

Разработайте проект реализации приоритетного для вас направления. К следующему занятию подготовьте краткую (5—10 минут) защиту своего проекта. Участники, выбравшие одни и те же приоритеты, могут объединиться и разработать проект реализации своего направления. По завершении работы проводится презентация проектов и их защита.

«С чего начать»

Один человек решил сделать мир совершенным. Он сказал: «Дайте мне семь лет, и я изменю мир!» Семь лет он встречался с президентами, собирал мудрецов, разрабатывал и внедрял проекты по переустройству мира. Но мир остался прежним.

Тогда он сказал себе: «Наверное, эта задача мне не по зубам. Для начала надо изменить свою страну. Когда другие увидят, как у нас хорошо, они последуют нашему примеру. Мне нужно для этого 700 дней. Он работал не покладая рук, привлек руководителей, политиков, ученых, промышленников, банкиров. Но страна осталась прежней.

«Ну хоть свой город я смогу изменить за семь месяцев!» — воскликнул он и развил бурную деятельность... Но город остался прежним.

Тогда он решил изменить свою жену за семь недель. С тем же результатом.

И тут он задумался: может быть, надо начать с себя? И взял себе семь дней срока. А когда он изменился — изменилась его жена, его город, его страна, его мир.



— Сегодня мы затронули тему формирования жизненных ценностей и смыслов. При каких условиях возможна их трансляция? Во-первых, при наличии этих ценностей — невозможно передать то, чего не имеешь. Во-вторых, чтобы изменить людей, их надо любить — влияние на них пропорционально любви к ним (Песталоцци). В-третьих, нужны адекватные задачам формы и методы, затрагивающие эмоциональную сферу, характер общения, исключающий морализаторство. На наших занятиях мы будем искать ответы на эти вопросы.

2. Занятие «Мотивы и потребности»

В английской семье родился мальчик, который за пятнадцать лет не произнес ни слова. Однажды во время завтрака он вдруг заявил:

— А гренки-то подгорели.

— Что же ты раньше молчал? — удивились родители.

— До сих пор все шло нормально.

Цели занятия: знакомство с различными теориями мотивации; уточнение представлений о своих мотивах и потребностях на основе самодиагностики (методика «Актуальные потребности»), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Домашнее задание

Защита проекта приоритетного направления.
Обсуждение проектов (1 час).

Иеромонах М., председательствующий на одном совещании по проблемам воспитания, насторожился, когда уловил мое возмущение профессиональным выбором современных подростков. А когда понял, что они хотят быть «всего-навсего» юристами, экономистами и менеджерами, облегченно вздохнул: «А я уж испугался, думал, они каким непотребством хотят заниматься!» И тут же с ходу назвал несколько занятий, которые действительно несут неизмеримо больший вред, чем пресловутые юристы, экономисты и менеджеры.

— Составьте свой список «вредных» видов деятельности. Можно ли их отнести к профессиям (обратите внимание, что профессия — это занятие, требующее обучения, выполняемое за денежное вознаграждение и приносящее пользу).

— Как вы относитесь к попыткам регулировать профессиональные планы молодежи и прогнозировать в условиях рыночной экономики потребности рынка труда? Можно ли регулировать эти потребности?

Упражнение «За двумя зайцами» (по методике Е.И. Головахи)

Прочитайте суждения о профессиях и выберите два из них, наиболее соответствующие вашим взглядам (табл. 3).

Если выбранные вами суждения находятся в левой части таблицы (профессиональная мотивация), значит, в данный момент для вас актуальна профессиональная самореализация (выбор профессии и

	Уважение к личности ученика (признание ценности каждого человека, независимо от его достижений).
	Создание условий для полноценного и разностороннего развития учащихся.
	Сохранение психического и физического здоровья ученика.
	Воспитание нравственного человека (ответственность, доброта, трудолюбие, честность и т. д.).
	Развитие творческих способностей и навыков исследовательской работы.
	Воспитание конкурентоспособной личности.
	Сотрудничество с родителями (взаимопонимание, общие требования).
	Требовательность и постоянный контроль со стороны взрослых.
	Экологическое воспитание учащихся (любовь к природе, забота о ее сохранении).
	Эстетическое развитие учащихся (воспитание чувства прекрасного, интереса к литературе и искусству).
	Подготовка к будущей профессиональной деятельности (помощь в выборе профессии и планирования карьеры).
	Подготовка к будущей семейной жизни (понимание роли жены и матери, мужа и отца).

Табл. 2. Бланк методики «Определяем приоритеты»



путей ее получения, профессиональный рост и карьера).

Если выбранные суждения находятся в правой части таблицы (внепрофессиональная мотивация), значит, сейчас для вас важнее вопросы, не связанные с профессиональной самореализацией (семья, здоровье, личностный рост, который не всегда связан с профессиональным).

Если выбранные суждения оказались в разных частях таблицы, значит, ваша мотивация носит противоречивый характер. Решите, что для вас в сейчас важнее — профессиональное самоопределение или другие вопросы.

— Соответствуют ли полученные результаты вашим представлениям о себе?

МЕТОДИКА «АКТУАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ»

(Г.В. Резапкина)

Представьте, что вы страдаете от жажды, а в это время вам рассказывают о перспективах нанотехнологий. Вы не спали двое суток, а вас приглашают в ресторан. Вы хотите есть, а вас тянут в консерваторию. Мы испытываем дискомфорт и раздражение от того, что наши актуальные потребности игнорируются. Во всех этих случаях действует закон доминанты — системы рефлексов, обеспечивающих удовлетворение доминирующей потребности. Остальные потребности отступают на второй план как менее актуальные: когда утолим жажду, сможем воспринимать информацию, а выславшись, с удовольствием поужинаем.

Перед вами — список потребностей разного уровня. Пронумеруйте их, то есть поставьте рядом с самой важной для вас №1, рядом с менее важной — №2 и т. д. до №15 рядом с самой не значимой для вас на данный момент потребностью.

1. Избавление от боли.
2. Возможность вволю чесать там, где чешется.
3. Утоление голода или жажды.
4. Отдых после тяжелой работы.
5. Смена температурного режима (с холода — в тепло, из жары — в прохладу).
6. Общение с друзьями, интересными людьми.
7. Вкус победы (в спорте, творческих конкурсах, научных олимпиадах).

8. Признание твоих заслуг и достоинств (награда, похвала, комплименты).
9. Чтение интересной книги, просмотр хорошего фильма.
10. Получение подарков.
11. Дарение подарков.
12. Бескорыстная помощь людям.
13. Сознание хорошо выполненной работы.
14. Чувство вдохновения в работе.
15. Примирение с близкими.

В первую пятерку входят физиологические потребности. Если они для вас актуальны в данный момент, возможно, ваше физическое состояние находится вне зоны комфорта. Обратите внимание на условия и режим труда и отдыха, свое здоровье.

Следующая пятерка — душевные, или социальные, потребности. Попробуйте самостоятельно разобраться в их мотивах — чем для вас значимы и дороги те или иные события вашей жизни.

Если в верхней части вашего списка встречаются потребности из последней пятерки, вероятно, вы находитесь на верхней ступени «пирамиды потребностей». Это хорошо, но мало достичь этого уровня — надо суметь удержаться на вершине.

Теоретическая часть (15—20 минут) Развитие представлений о мотивации

В основе любой деятельности лежат цели, мотивы и потребности. Человек делает что-то только тогда, когда есть побудительная причина — мотив (от фр. *motif* — побуждение). Педагоги часто обращаются к психологам с просьбой повысить учебную мотивацию. Более опытные психологи разводятся руками, другие честно стараются выполнить запрос с помощью многочисленных и практически бесполезных тренингов, которые в лучшем случае сводятся к банальному манипулированию. Существуют сотни теорий, с помощью которых ученые пытаются разобраться в этом феномене. Не претендуя на полноту обзора, рассмотрим те, которые имеют непосредственное отношение к профессиональной мотивации.

Развитые системы подготовки молодых людей к профессиональной деятельности существовали в Древнем Египте, Китае, Греции. Обращает внимание, что отбором занимались не случайные люди, а жрецы, философы, ученые. В 1575 году эту мысль офор-

1. В наибольшей степени реализовать свои физические возможности, проявлять силу, ловкость, настойчивость.	5. Работать в хороших условиях, чтобы работа не была утомительной, не вызывала отрицательных эмоций.
2. Достичь высокого статуса, известности, славы, получить признание окружающих.	6. Сохранить достаточно сил и времени для увлечений, общения с друзьями и близкими.
3. Получать высокий заработок, обеспечивающий высокий уровень жизни.	
4. Проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои способности.	

Табл. 3. Бланк к упражнению «За двумя зайцами»



мит испанский врач Х. Уарте в своей книге «Исследование способностей к наукам»: «Чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит к его природному дарованию, правителю следует назначить людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование».

В конце XIX века английский ученый Ф. Гальтон провел обследование 10 тысяч посетителей Лондонской международной выставки по 17-ти параметрам, показав, насколько велики различия между людьми.

Проблему профотбора сто лет назад научно обосновал американский ученый Ф. Парсонс, выдвинув следующие принципы:

- а) человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, оптимально подходит к единственной профессии;
- б) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;
- в) профессиональный выбор является сознательным процессом, в котором человек соотносит свои возможности с требованиями профессий.

Среди характеристик профессионального выбора Парсонс выделял, прежде всего, осознанность и рациональность, которую он понимал как компромисс между способностями, интересами и ценностями индивида и возможностью их реализации в различных профессиях.

В 20-е годы XX века в промышленности стала широко применяться «тейлоровская» система организации труда. Ф. Тейлор считал главной задачей «обеспечение максимальной прибыли в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего». В основе концепции Тейлора лежала мысль о том, что управление людьми — ключевой вопрос организации труда и повышения его производительности. Особое внимание Тейлор уделял созданию системы поиска и отбора персонала, а также оценке профессиональной компетенции руководителя.

Тейлор считал, что человек на производстве должен попадать в предельно структурированную среду с четкими требованиями, строгой иерархией и жестким разделением труда. Используя материальную заинтересованность как наиболее рациональный мотив труда в условиях рыночной экономики и требуя неукоснительного соблюдения технологии, можно создать оптимальный режим работы и производительности труда. Он первый обратил внимание, что при работе бригадой «индивидуальная производительность каждого отдельного рабочего падает до уровня самого худшего», потому что хороший вынужден подчиняться групповым нормам. Хотя В. Ленин отзывался о системе Тейлора как об «уточенном зверстве буржуазной эксплуатации», он считал, что необходимо «использовать все наилучшие приемы, которые выдвигает эта система», «без нее повысить производительность труда нельзя». Эта система при-

меняется и в современном управлении, особенно в конвейерных технологиях.

Развивая идеи Тейлора, социологическая концепция бюрократии М. Вебера рассматривала организацию как безличный механизм, смысл которого — безупречное функционирование, направленное на получение максимальной прибыли. В основу теории Вебера легли следующие положения:

- организация свободна в выборе средств достижения своих целей;
- индивиды должны быть взаимозаменяемы;
- труд в организации является основой существования индивида;
- поведение индивида определено четкой и однозначной схемой.

Классическая школа приобрела завершенность благодаря концепции управления Л. Гьюлика, Дж. Муни и Л. Урвика, которые предложили три принципа организации производства: специализация, контроль и единоначалие. Но если Тейлор основное внимание уделял достижению поставленной цели благодаря эффективной организации работы, то в последующих моделях организации труда, которые стали называть «бюрократическими», в центре внимания была административная работа.

В 30-е годы XX века в связи с обострением социально-экономических противоречий бюрократические модели стали все чаще подвергаться критике. На первое место вышли психологические факторы трудовой деятельности. В противовес рационалистическому подходу возникла концепция «человеческих отношений», начало которой положили Хоторнские эксперименты Э. Мейо. Эти эксперименты показали, что объективные факторы организации труда не играют решающей роли.

Д. Сьюпер рассматривал профессиональное становление человека как длительный процесс, формирующийся под воздействием ряда факторов внешней среды, среди которых главное значение отведено субъективным факторам. По мнению Сьюпера, процесс профессионального становления индивидуален, т. к. определяется неповторимостью условий.

На фоне благоприятного экономического положения США и Европы в середине XX века возникает концепция «гуманистического вызова». Она характеризуется особым вниманием к социально-психологическим факторам и недооценкой факторов объективных (структура, содержание, организация и условия работы, льготы, оплата труда и т. д.).

Представитель гуманистической психологии А. Маслоу, основываясь на принципах Мейо, предложил восходящий принцип потребностей:

1. физиологические потребности (питание, сон, сексуальные потребности);
2. экзистенциальные потребности (чувство безопасности);
3. социальные потребности (привязанность, принадлежность к определенной социальной или профессиональной группе);

4. потребность в уважении (служебный рост, уважение, успех, статус);
5. духовные потребности.

По Маслоу, потребности удовлетворяются в определенном порядке. Физиологические потребности и потребность в безопасности — это первичные потребности, которые должны быть удовлетворены прежде, чем потребности более высокого уровня смогут определять поведение. Например, чувство голода ставит потребность в пище на центральное место в поведении человека, отодвигая в сторону другие (например, удовлетворяющие потребности в собственном развитии). Если потребности одинаковы по силе, то доминирует потребность более низкого уровня. Несмотря на широкое распространение теории Маслоу, она так и не получила экспериментального подтверждения.

Близка к теории А. Маслоу двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга, которые делил потребности на высшие (потребность в достижениях, признании, возможности должностного и профессионального роста) и низшие (отношения с руководством и коллегами, стабильный заработок, условия труда). Херцберг считал, что руководству стоит обращать особое внимание на потребность служащих в успехе и самовыражении, поскольку именно таким путем можно стимулировать их поведение, тогда как улучшение условий труда просто снимает неудовлетворенность.

Подходы автора «теории X» и «теории Y» Д. Макгрегора отражают различные взгляды на человеческую природу. Согласно «теории X» оптимальный способ управления людьми — это политика кнута (угроза безработицы) и пряника (деньги), потому что:

- человек от природы ленив — он стремится работать как можно меньше;
- человеку недостает честолюбия, он предпочитает, чтобы им руководили;
- человек от природы эгоцентричен, безразличен к потребностям организации;
- человек от природы противится переменам;
- человек доверчив и глуп, поэтому он — легкая добыча шарлатана и демагога.

Согласно «теории Y», человеку свойственно позитивное отношение к труду. Эта установка позволяет вовлекать сотрудника в управление производством. Основные характеристики человека, по «теории Y», таковы:

- человек не является пассивными от природы и не противодействует целям организации — он становится таким в результате работы в организации;
- способность брать на себя ответственность и стремиться к достижению целей организации — качества, свойственные людям. Управление должно помочь сотрудникам осознать и развить в себе эти качества;
- задача управления состоит в том, чтобы создать такие условия в организации и применять такие методы работы, чтобы люди могли достигать своих целей лишь при условии достижения целей организации.

Если администрация разделяет взгляды «теории X», она обращает особое внимание на методы внешнего контроля. Сторонники «теории Y» особое значение придают самоконтролю, который возникает, когда сотрудники воспринимают цели компании как свои собственные. Макгрегор считал, что вовлечение сотрудников в процесс принятия решений является мощным мотивационным фактором.

Если администрация вашего образовательного учреждения придерживается «теории Y», вам будет проще реализовать идеи, заложенные в тренинге и программах самоопределения.

Большой вклад в развитие представлений о мотивации внес Х. Хекхаузен. Его книга «Мотивация и деятельность» во многом отражает современное состояние данной проблемы.

Принципиально новый вклад в развитие представлений о мотивации внес В. Франкл, разработав концепцию смысла, эффективно работающую в психотерапии, консультировании и психологической профилактике. Ученик Франкла А. Ленгле разработал и обосновал теорию четырех фундаментальных мотиваций, являющихся основаниями для внутреннего согласия в отношении действия, независимо от того, движимы они инстинктами, чувствами или духовностью. Исследования Ленгле показали, что за страданием, болезненным опытом и потерей смысла стоит нарушение одной или нескольких фундаментальных мотиваций. Зрелость и душевное здоровье человека зависят от того, насколько он может проживать исполнение фундаментальных мотиваций в отношениях с самим собой и с миром.

С утилитарной точки зрения, можно выделить следующие виды мотивации:

- ценностная («работа важна и интересна сама по себе»);
- смешанная («работа дело важное, но есть вещи, которые занимают меня гораздо больше»);
- инструментальная, в том числе материальная (работа — источник средств к существованию); статусная (работа — средство достижения успеха, положения в обществе); мотивация развития и самореализации (работа — средство самовыражения);
- демотивация, или отсутствие мотивации (работа — неприятная обязанность, если бы я мог, то вообще бы не работал).

Мотивация мало доступна исследованию и самонаблюдению, потому что мотивы человека находятся в подсознании и не всегда осознаются. Психология мотивации — развивающаяся область исследования, интегрирующая в себе психологию познавательных процессов, эмоций, целей и смыслов. Мотивация является ключевым понятием в вопросах повышения качества рабочей силы и управления персоналом.

- Какие из этих видов мотивации, по-вашему, наиболее эффективны и почему?
- Какие из перечисленных подходов вам ближе всего?



- Какие методы характерны для вашей школы?
- Какие формы и методы можно использовать для развития учебной и профессиональной мотивации?
- В чем, по вашему мнению, заключается низкая эффективность работы по развитию учебной и профессиональной мотивации? Предложите свои методы повышения мотивации.

Между «хочу» и «надо»

Считается, что правильно выбранная профессия должна быть интересна и, кроме достойного вознаграждения, приносить удовольствие. Но любая работа, даже самая интересная и любимая, требует напряжения и самоотдачи. Наивно ждать от детей желания трудиться, особенно если с детства не привита потребность в труде.

Основные виды деятельности человека — игра, образование, работа, творчество, отдых. Четкой границы между этими видами деятельности нет. Любая деятельность направляется внешними и/или внутренними мотивами — необходимостью и потребностью.

Заполните таблицу (табл. 4) в соответствии с тем, чем являются для вас игра, образование и работа — потребностью или необходимостью:

Игра дает возможность проявить и развить силу, ловкость, интеллект, испытать сильные эмоции. К игре в широком смысле слова можно отнести развлечения — кино, концерты, участие в развлекательных программах. Мы с удовольствием наблюдаем за игрой животных или спортивными состязаниями, хотя легко можем без этого обойтись. То, что для нас приятное времяпрепровождение, потребность, без которой можно обойтись, для профессиональных спортсменов и артистов — работа, то есть необходимость.

Образование для одних — потребность, для других — необходимость. Эффективность образования растет, когда человек учится под воздействием внешних (необходимость) и внутренних (потребность) мотивов. Способность к усвоению новой информации и овладению новыми навыками является признаком обучаемости и условием успешной профессиональной деятельности в любой сфере и в любом возрасте.

Работа дает человеку законную и социально одобряемую возможность удовлетворять многочисленные телесные и душевные потребности. Мы вынуждены обменивать свои силы, знания, умения и время на

зарплату, следовательно, работа — это необходимость. Будете ли вы работать, если получите наследство или найдете клад? Если вы бросите работу, значит, она для вас — необходимость, если нет — потребность. Работа-потребность — это творческий уровень профессиональной пригодности.

«То, что я делаю, я не назвал бы работой. Это высочайшее наслаждение, удовольствие, огромная радость, ни с чем не сравнимая». Л. Ландау.

Итак, любая деятельность более эффективна и благотворна для человека, если в ее основе лежат не только внешние, но и внутренние мотивы.

Государство может использовать внешние рычаги для регуляции рынка труда. Так, когда всем стало очевидно, что всеобщее высшее образование в современных демографических условиях представляет серьезную опасность для экономики, была внедрена система ЕГЭ, ставящая серьезные препятствия для поступления в вузы.

- В чем неполноценность этого решения? Предложите свои варианты решения проблемы.

Важным рычагом управления потребностями является идеология, которая проводится средствами массовой информации, телевидением, рекламой. В Советском Союзе тематика изданий, фильмов и телепередач во многом определялась потребностями государства, как их понимали руководители страны.

- Назовите фильмы, которые во второй половине XX века выполняли четко сформулированный государственный заказ. Можно ли считать это манипуляцией? Каким образом сегодня государство участвует в формировании социального заказа? Должно ли государство формировать или регулировать потребности общества и конкретных людей? Насколько это реально?

Домашнее задание

Когда вы будете смотреть очередной сериал, не переключайте канал во время рекламы и не уходите на кухню. Вместо этого запишите несколько популярных рекламных слоганов и подумайте, какой идеологический заряд они несут. Каким образом можно нейтрализовать деструктивное действие рекламы?

Продолжение в следующем номере.

	Потребность	Необходимость
ИГРА		
ОБРАЗОВАНИЕ		
РАБОТА		

Табл. 4. Бланк к упражнению «Между «хочу» и «надо»»