

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
Кафедра возрастной и социальной психологии

**СВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
И ТРЕВОЖНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
студентки заочной формы обучения
направления подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
V курса группы 02061157
Богачёвой Елены Юрьевны

Научный руководитель
кандидат психологических наук,
доцент кафедры возрастной и
социальной психологии
Герасимова Александра Сергеевна

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРЕВОЖНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	8
1.1. Понятие, виды и методы изучения мотивации профессиональной деятельности.....	8
1.2. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов...	12
1.3. Тревожность как психическое состояние. Виды тревожности	17
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРЕВОЖНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	24
2.1 Организация и проведение исследования.....	24
2.2 Анализ и интерпретация полученных результатов.....	26
2.3 Рекомендации по развитию мотивации профессиональной деятельности педагогов как условия снижения тревожности	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	42
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	45
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	47
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	48
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных, эмпирического исследования.....	57
Приложение 3. Сводные таблицы данных, полученных в результате проведения мат статистической обработки.....	63

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении всего существования педагогического процесса и такой профессии, как "учитель", многие ученые поднимали вопрос о педагогической мотивации и больших эмоциональных нагрузках преподавателей. Каждый день учителям приходится находиться в тех, или иных стрессовых ситуациях, возникающих по ходу учебного процесса и методической деятельности. Высокие моральные нагрузки, ответственность, большое количество "бумажной работы" - все это не может не откладывать отпечаток на эмоциональном состоянии педагогов, которые, по мнению большинства ученых, подвержены депрессивным, тревожным, невротическим проявлениям. Но, вместе с тем, сложность педагогической деятельности, высокий уровень ответственности за будущее поколение, к сожалению, недостаточно поощряется в материальном эквиваленте нашей стране, поэтому для того, чтобы сохранить высокий уровень мотивации в профессиональной деятельности учителя, ему, а также руководителям, приходится искать иные источники мотивации.

В данной дипломной работе мы рассмотрим, каким образом уровень тревожности педагогов влияет на их профессиональную мотивацию.

В отечественной литературе вопросом профессиональной мотивации учителя занимались такие ученые, как: Гульчевская Н. Е., В. Г. Асеев, А. Б. Бакурадзе, В. В. Гузеев, А. Маслоу, Е. П. Ильин, Н. Н. Вересов, Т. Г. Новикова, Б. Г. Ананьев, Л. М. Митина, Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев и др.

Изучению тревожности посвящено большое количество психофизиологических (Г.И. Акинщикова, Ф.Б. Березин, Б.А. Вяткин, Э.Гельгорн, Дж. Луфборроу, Т.А. Немчин, и др.) и патопсихологических (Ю.А. Александровский, Ю.С. Бабахан, В.И. Барабаш, Б.С. Братусь, В.Н. Мясищев, Е.Т. Соколова и др.) исследований. В перечисленных работах тревожность рассматривается как клинический феномен, обусловленный нарушениями в различных системах организма. Что касается собственно

психологических исследований тревожности, то определённый фактический материал был накоплен в исследованиях психологии спорта (Калинин Е.А., Марищук В.Л., Пуни А.У., Токарев П.В., Ханин Ю.Л., и др.) и других видов деятельности: в предэкзаменационных и экзаменационных ситуациях (Палей И.М., Пунг Э.Ю., Хекхаузен Х., и др.). Авторы исследуют эмоциональные состояния человека в условиях особо сложной деятельности и высказывают идею о существовании эффекта воздействия часто возникающих состояний тревоги на усиление и закрепление тревожности как устойчивой черты личности.

Актуальность работы состоит в том, что в настоящее время происходит спад интереса к профессии педагога, её престиж падает не только в связи с низкой оплатой данного труда, но и с высокими нагрузками и повышенным уровнем ответственности.

Разработанность данной проблематики существует не в полной мере. В частности, в некоторых источниках можно найти исследования на темы связи мотивации профессиональной деятельности педагога с уровнем удовлетворенности трудовой деятельности, с повышением эффективности деятельности самого общеобразовательного учреждения и др.

Проблема: различается ли и как мотивация профессиональной деятельности педагогов с разным уровнем тревожности.

Цель: выявить характер связи между мотивацией профессиональной деятельности и уровнем личностной и ситуативной тревожности педагогов.

Объект исследования: профессиональная деятельность педагога.

Предмет исследования: характер связи между мотивацией профессиональной деятельности и уровнем личностной и ситуативной тревожностью педагогов.

Из поставленных гипотез вытекают следующие **задачи:**

1. Проанализировать подходы к решению проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов и ее влияние на тревожность

личности.

2. Обосновать выбор диагностических методик, направленных на изучение мотивацией профессиональной деятельности и тревожности педагогов.

3. Изучить мотивацию профессиональной деятельности, уровень личностной и ситуативной тревожности, а также характер взаимосвязи между ними.

4. Разработать методические рекомендации по развитию мотивации профессиональной деятельности педагогов как условия снижения тревожности.

Гипотеза исследования: мотивация профессиональной деятельности связана с уровнем тревожности педагогов, а именно: внутренняя мотивация профессиональной деятельности будет связана с низким уровнем тревожности, и наоборот, внешняя положительная и внешняя отрицательная мотивация будут связаны с высоким уровнем тревожности.

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки гипотезы применялся комплекс взаимодополняющих методов исследования: теоретические (теоретическое моделирование); организационные (сравнительный метод); эмпирические (анкетирование, тестирование, наблюдение, беседа); методы обработки данных (ранговый критерий Крускала - Уоллиса и критерий корреляции Спирмена) и интерпретационные (структурный метод).

В ходе исследования в качестве основных **психодиагностических процедур** нами использовались:

- «Методика для диагностики личностной и ситуативной тревожности Ч. Спилбергера - Ю. Ханина»;

- «Методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир» в модификации А. Реана.

Математическую обработку полученных данных проводили с помощью программы SPSS.

Выборку исследования составили педагоги МОУ "Дубовская СОШ Белгородского района Белгородской области с углублённым изучением отдельных предметов" в количестве 30 человек в возрасте от 25 до 62 лет, а также педагоги МОУ «Майская гимназия Белгородского района Белгородской области» в количестве 30 человек в возрасте от 27 до 58 лет.

Теоретико-методологическую основу нашего исследования составили концептуальные представления о: «субъекте» (Рубинштейн С.Л., Леонтьев А.Н., Ананьев Б.Г., Абульханова - Славская К.А.), «деятельности» (Леонтьев А.Н., Ломов Б.Ф., Асмолов А.Г.), смысловой системе личности и формах её движения в исследованиях деятельностного подхода: (Леонтьев А.Н., Мясищев В.Н., Зейгарник Б.В., Братусь Б.С., Асмолов А.Г., Леонтьев Д.А., Соколова Е.Т., Анцыферова Л.И., Берток Н.М.), отечественных ученых о процессе формирования и функционирования мотивации, смыслообразующих мотивах трудовой деятельности (И. Ф. Беляева, А. Г. Здравомыслов, А. Н. Леонтьев, В. П. Рожин, П. А. Рудик, П. М. Якобсон и др.).

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные результаты могут служить основанием для дальнейшей разработки проблемы профессиональной мотивации педагогов, а материалы исследования могут быть использованы в работе педагогов - психологов средних общеобразовательных школ. Психологические исследования могут оказаться актуальными как для формирования положительной мотивации в деятельности учителя, так и для коррекции тревожных состояний.

Структура квалификационной работы включает введение, две главы (теоретическую и эмпирическую), каждая из которых включает в себя по 3 параграфа, заключение, список использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРЕВОЖНОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1. Понятие, виды и методы изучения мотивации профессиональной деятельности

В психологии под мотивацией понимают некий набор факторов, которые направляют и организуют поведение человека. Мотивация – это то, что детерминирует поведение и деятельность.

Впервые слово “мотивация” употребил А. Шопенгауэр в статье “Четыре принципа достаточной причины”. Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

Эффективность и успешность любой деятельности человека в большинстве своем зависит от мотивации. Слабую мотивацию невозможно чем – либо компенсировать. Если нет мотивации, то человек постоянно будет испытывать дискомфорт в деятельности, совершать ошибки, претерпевать неудачи, которые будут сбивать его с целей и, возможно, даже окажутся теми факторами, которую поспособствуют бросить когда-либо начатое дело [5, с. 112].

Мотивация полностью зависит от потребности – мотивационной сферы. По мнению такого психолога, как Е. П. Ильин, нравственный контроль, предпочтения, интересы, склонности, желания, возможности человека – от всего этого названного будет зависеть сила мотивации. Особую роль в формировании мотивации играют и потребности, в которых человек нуждается в тот, или иной период своей жизни.

Наиболее полный перечень потребностей человека определил А. Маслоу:

- На первом месте физиологические потребности, необходимые человеку для выживания (еда, вода, жилище, одежда, отдых и т.д.).

- На втором месте потребность в безопасности (защита от боли, страха, различных опасностей).

- На третьем месте стоят социальные потребности (потребность в любви, общении, нахождении в той, или иной социальной группе).

- На четвертом месте потребность в уважении (потребность в общественном уважении, признании, а также в самоуважении).

- На пятом месте потребность в самовыражении (творчество, реализация своих возможностей, поиск собственного «я»).

Данные потребности визуально располагаются в виде пирамиды, где в самом низу находятся физиологические потребности, а на самом верху потребность в самовыражении. По мнению большинства ученых, удовлетворение потребностей человека начинается снизу, т.е. если не будут удовлетворены основные потребности, то к удовлетворению вышележащих он не приступит [12, с. 211].

Во второй половине 20 века теории потребностей человека были дополнены рядом специальных мотивационных концепций, представленных в трудах Д. Макклелланда, Д. Аткинсона, Г. Хекхаузена, Г. Келли, Ю. Роттера и др.

В отечественной психологии можно выделить теорию деятельности происхождения мотивационной сферы человека, созданную А.Н. Леонтьевым и продолженную в работах его учеников и последователей.

Согласно концепции А.Н. Леонтьева, мотивационная сфера человека, как и другие его психологические особенности, имеет свои источники в практической деятельности. В самой деятельности можно обнаружить те составляющие, которые соответствуют элементам мотивационной сферы, функционально и генетически связаны с ними. Поведению в целом, например, соответствует потребности человека; в системе деятельности, из которых оно складывается, - разнообразие мотивов; множество действий, формирующихся деятельность, - упорядоченный набор целей. Таким образом, между

структурой деятельности и строением мотивационной сферы человека существует отношение изоморфизма, т.е. взаимного соответствия [6].

Мотивация профессиональной деятельности также во многом зависит от удовлетворенности своими потребностями. Но, как известно, мотивов в профессиональной деятельности у одного человека может быть несколько. Другими словами, прежде чем совершить что-либо, человек оценивает привлекательность каждого возможного результата для себя и уровень усилий, которые необходимо затратить для его достижения. Если результат не имеет ценности для человека - он не приложит особых усилий для его достижения, и, наоборот, при высокой значимости результата человек затратит большие усилия для его достижения.

В настоящее время известно очень много теорий профессиональной мотивации – теория мотивации профессиональной деятельности Д. Мак Клелланда (потребности во власти, успехе и причастности); «теория ожидания» В. Ворума; теория Д. Мак Грегори, теория О. Шелдона, теория В. ОУЧИ и многие другие.

В двухфакторной теории Ф. Херцберда указаны наиболее типичные мотивы профессиональной деятельности, различающиеся по своей направленности:

1. «Факторы – мотиваторы» - решение производственных задач (возможность достижения успеха в работе, шансы продвижения по службе, признание результатов работы, хорошая оплата труда, возможность повышения уровня профессиональной компетенции, высокая ответственность, сложность, однообразие, интерес деятельности и т.д.

2. «Факторы гигиены» - делают работу более привлекательной (условия труда, минимум напряжения и стресса, гармоничные отношения в коллективе, гибкий график и т.д.) [7, с. 98].

Теория двух факторов утверждает, что если руководители хотят добиться заметного повышения производительности труда, они должны

сконцентрироваться на «мотиваторах» и попытаться изменить содержание труда. Если их волнуют вопросы неудовлетворенности работников, низкой дисциплины, текучестью кадров - следует обратить внимание на факторы другого типа и улучшить внешнюю сторону труда [22, с. 89].

В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых изучению проблемы мотивации настолько различны, что порой их можно назвать диаметрально противоположными. При изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы, мы пришли к заключению, что действительно мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы, поэтому и к изучению мотивации человека необходимо подходить, учитывая данное обстоятельство.

Итак, в результате проведенных нами теоретических исследований, на основе анализа различных теорий по изучению мотивации, можно заключить, что мотивационная сфера человека очень сложна и неоднородна.

1.2. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов

Залогом успешного развития любой школы является заинтересованность, мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов. Н. В. Немов в своей книге «Управление методической работой в школе» предложил «Модель условий мотивации профессионального развития учителя», где он выделил ведущие мотивы и стимулы к профессиональному росту:

Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию

1. Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности:

- Открытие собственного мастер – класса для учителей округа или города.
 - Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание).
 - Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.
 - Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.
2. Мотив личного развития, приобретения новой информации:
- Направление на стажировку или престижные курсы.
 - Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)
 - Творческий отпуск в каникулярное время.
 - Дополнительные дни к отпуску.
 - Оплата научно-методической литературы.
 - Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.
3. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха:
- Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.
 - Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.
 - Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.
 - Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.
 - Получение права на проведение семинаров для своих коллег.

- Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.

- Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении.

- Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.

4. Потребность быть в коллективе:

- Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.

5. Мотив стабильности, защищенности:

- Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.

- Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.

- Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.

6. Мотив состязательности:

- Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.

- Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства

Руководителю также необходимо учитывать, что все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации руководителю поможет знание социально-психологических типов.

Молодые специалисты часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача

— справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако пройдет год-два — и все поменяется.

Профессионалы – высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

Творцы – это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

Пунктуалы, скорее всего, педанты - аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

Хранители традиций чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют порой важные решения [12, с. 67].

Учитывая данную типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов. При этом можно воспользоваться приведенной классификацией, сопоставляя ее с мотивами, на которые опирается тот или иной метод.

Методы и приемы мотивации

1. Административные:

- Издание приказов и распоряжение.
- Аттестация педагогов.
- Предоставление дополнительных отпусков.
- Разумное распределение учебной нагрузки.

2. Экономические:

- Премирование из внебюджетных фондов
- Присвоение надбавок
- Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями).

- Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (репетиторство, платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.).

3. Социально-психологические:

- Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации.

- Предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам.

- Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.

- Предоставление дополнительных полномочий.

- Организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы.

- Наличие профсоюзной организации, коллективного договора.

- Четкие должностные инструкции.

- Своевременное предоставление информации о проверках.

- Составление удобного расписания занятий.

- Повышение статуса образовательного учреждения.

- Поддержка существующих традиций.

- Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.).

- Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога.

- Поручения желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий.

- Привлечение к участию в инновационной деятельности.

Важно также отметить значимость знаний о мотивации в педагогической деятельности руководства школ. Понимание и применение на практике системы мотивации своих работников приведет не только к общему повышению эффективности учебной деятельности, но и к удовлетворенности работой самих педагогов, улучшению психологического климата, общей настрой учителей. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все сотрудники мотивированы одинаково.

1.3. Тревожность как психическое состояние. Виды тревожности

В психологической литературе можно встретить разные определения понятия «тревожность», хотя большинство исследований сходятся в признании необходимости рассматривать его дифференцировано – как ситуативное явление и как личностную характеристику, с учётом переходного состояния и его динамику.

Так, А.И. Прихожан [9 с. 53] указывает, что тревожность – это переживание эмоционального дискомфорта, связанное с ожиданием неблагоприятия, с предчувствием грядущей опасности. Различают тревожность как эмоциональное состояние и как устойчивое свойство, черту личности или темперамента.

По определению Р.С. Немова «тревожность - постоянно или ситуативно проявляемое свойство человека приходит в состояние повышенного беспокойства, испытывать страх и тревогу в специфических социальных ситуациях».

Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной деятельности личности. У каждого человека существует свой оптимальный или желательный уровень тревожности – это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля

и самовоспитания. Однако, повышенный уровень тревожности является субъективным проявлением неблагополучия личности.

Проявления тревожности в различных ситуациях не одинаковы. В одних случаях люди склонны вести себя тревожно всегда и везде, в других они обнаруживают свою тревожность лишь время от времени, в зависимости от складывающихся обстоятельств [31, с. 45].

Ситуативно устойчивые проявления тревожности называют личностными и связывают с наличием у человека соответствующей личностной черты (так называемая «личностная тревожность»). Это устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций как угрожающий, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личностная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные, связанные со специфическими ситуациями угрозы его престижу, самооценке, самоуважению.

Ситуативно изменчивые проявления тревожности именуют ситуативными, а особенность личности проявляющей такого рода тревожность, обозначают как «ситуационная тревожность». Это состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Такое состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичным во времени.

Личности, относимые к категории высоко тревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма напряженно, выраженным состоянием тревожности.

Поведение повышенно тревожных людей в деятельности направленной на достижение успехов, имеет следующие особенности:

1. Высоко тревожные индивиды эмоционально острее, чем низко тревожные, реагируют на сообщения о неудаче.

2. Высоко тревожные люди хуже, чем низко тревожные, работают в стрессовых ситуациях или в условиях дефицита времени, отведенного на решение задачи.

3. Боязнь неудачи — характерная черта высоко тревожных людей. Эта боязнь у них доминирует над стремлением к достижению успеха.

4. Мотивация достижения успехов преобладает у низко тревожных людей. Обычно она перевешивает опасение возможной неудачи.

5. Для высоко тревожных людей большей стимулирующей силой обладает сообщение об успехе, чем о неудаче.

6. Низко тревожных людей больше стимулирует сообщение о неудаче.

7. Личностная тревожность предрасполагает индивида к восприятию и оценке многих, объективно безопасных ситуаций как таких, которые несут в себе угрозу [17, с. 122].

Деятельность человека в конкретной ситуации зависит не только от самой ситуации, от наличия или отсутствия у индивида личностной тревожности, но и от ситуационной тревожности, возникающей у данного человека в данной ситуации под влиянием складывающихся обстоятельств.

Воздействие сложившейся ситуации, собственные потребности, мысли и чувства человека, особенности его тревожности как личностной тревожности определяют когнитивную оценку им возникшей ситуации. Эта оценка, в свою очередь, вызывает определенные эмоции (активизация работы автономной нервной системы и усиление состояния ситуационной тревожности вместе с ожиданиями возможной неудачи). Информация обо всем этом через нервные механизмы обратной связи передается в кору

головного мозга человека, воздействуя на его мысли, потребности и чувства [21, с. 290].

Та же когнитивная оценка ситуации одновременно и автоматически вызывает реакцию организма на угрожающие стимулы, что приводит к появлению контрмер и соответствующих ответных реакций, направленных на понижение возникшей ситуационной тревожности. Итог всего этого непосредственно сказывается на выполняемой деятельности. Эта деятельность находится в непосредственной зависимости от состояния тревожности, которое не удалось преодолеть с помощью предпринятых ответных реакций.

Таким образом, в понимании природы тревожности у разных авторов можно проследить два подхода – понимание тревожности как изначально присущее человеку свойство и понимание тревожности как реакции на враждебный человеку внешний мир, то есть возникновение тревожности из социальных условий жизни.

Тревожность является распространённым явлением в профессиональной деятельности педагогов. Являясь субъективной формой отражения действительности, тревожность включает отражение и оценку ситуаций педагогического взаимодействия и представления педагога о себе как профессионале, конструирующем это взаимодействие, оказывая существенное влияние на показатели удовлетворённости профессией.

Проявления тревожности в профессиональной деятельности учителя разнообразны и не всегда осознаются самими педагогами. Наиболее ярко тревожность проявляется в речевом поведении учителя на уроке. Речевое поведение высоко тревожного педагога препятствует организации оптимального (комфортного, личностно развивающего) взаимодействия с учениками, так как характеризуется преобладанием монологических высказываний, бедностью и однообразием репертуара.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СВЯЗИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ТРЕВОЖНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1 Организация и проведение исследования

Целью нашего исследования будет выявление особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным уровнем тревожности.

Исследование проводилось на базе МОУ "Дубовская СОШ Белгородского района Белгородской области с углублённым изучением отдельных предметов". В нем приняли участие 30 педагогов, возраст обследуемых от 25 до 62 лет, 21 человек - женского пола, 9 человек - мужского пола.

Представим характеристику испытуемых по стажу работы:

Стаж работы	Количество испытуемых
Менее 3-х лет	5 человек (16%)
3-10 лет	12 человек (40%)
Более 10 лет	13 человек (44%)

Также мы провели диагностику по выбранной теме на базе МОУ «Майская гимназия Белгородского района Белгородской области». В нем приняли участие 30 педагогов, возраст обследуемых от 27 до 58 лет, 23 человека – женского пола, 7 человек – мужского пола.

Представим характеристику испытуемых по стажу работы:

Стаж работы	Количество испытуемых
Менее 3-х лет	3 человека (10%)
3-10 лет	7 человек (23%)
Более 10 лет	20 человек (67%)

Для удобства описания результатов обозначим выборки педагогов обеих школ, как:

- группа 1 (Дубовская СОШ);
- группа 2 (Майская гимназия).

В данной дипломной работе нами были использованы следующие методики:

- "Методик оценки ситуационной и личностной тревожности" Ч. Д. Спилбергера и Ю. Л. Ханина. Данная методика является информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивная тревожность, как состояние) и личностной тревожности (как устойчивая характеристика человека). Разработан Ч. Д. Спилбергером и адаптирован Ю.Л.Ханиным.

- «Методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир» в модификации А. Реана. Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Подробное описание методик, инструкций к ним и ключи для интерпретации результатов см. Приложение № 1.

Исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным уровнем тревожности проводилось в несколько **этапов**:

На первом этапе (сентябрь — октябрь 2015 г.) – поисковом - проводилось изучение психологической литературы, научных статей и публикаций по изучаемой проблеме, изучались теоретические положения, касающиеся мотивации профессиональной деятельности учителя; проводился анализ различных концепций по данной теме, что позволило сформулировать исходные позиции настоящей работы. С целью выяснения состояния проблемы был проведен анализ и обобщение накопленных материалов

психологического опыта работы ряда ученых по проблеме исследования, были уточнены объект и предмет исследования, разработан понятийный аппарат и определены рабочие гипотезы. В качестве основных на данном этапе исследования выступали теоретические методы: теоретический анализ литературы по данной проблеме и индуктивный метод, применение которого позволило систематизировать имеющиеся по проблеме исследования накопленные знания и сформулировать индуктивные гипотезы.

На втором этапе (октябрь 2015 г. - февраль 2016 г.) – собственно экспериментальном – осуществлялась разработка программы исследования; подбор экспериментального инструментария; мотивирование и инструктирование испытуемых; собственно проведение эксперимента; интерпретация, проверка, статистическая обработка и систематизация полученных результатов, уточнение теоретико-экспериментальных выводов. Основными методами на данном этапе исследования беседа, тестирование, прямое и косвенное наблюдение, методы математической статистики.

На третьем этапе (февраль — апрель 2016 г.) – обобщающем – проводилось обобщение, систематизация и описание полученных результатов исследования, формулировка основных положений и выводов по изученной нами проблеме.

2.2 Анализ и интерпретация полученных результатов

В начале нашего исследования мы ознакомили испытуемых с темой и целью обследования, в начале каждого теста давалось его описание и устная инструкция (продублированная в каждом бланке в напечатанном виде). Большинство испытуемых были открыты для контакта, внимательны при заполнении тестов. Особо был отмечен испытуемым тот момент, что каждый заполняет тесты самостоятельно, не отвлекаясь на посторонние вещи.

По проведенной экспериментальной части можно продемонстрировать следующие результаты.

По методике выявления ситуативной и личностной тревожности Ч. Спилбергера – Ю. Ханина у педагогов обеих групп были получены следующие данные (Приложение № 2). В результате диагностики личностной тревожности педагогов были получены следующие результаты, демонстрируемые на рисунке 2.1.:

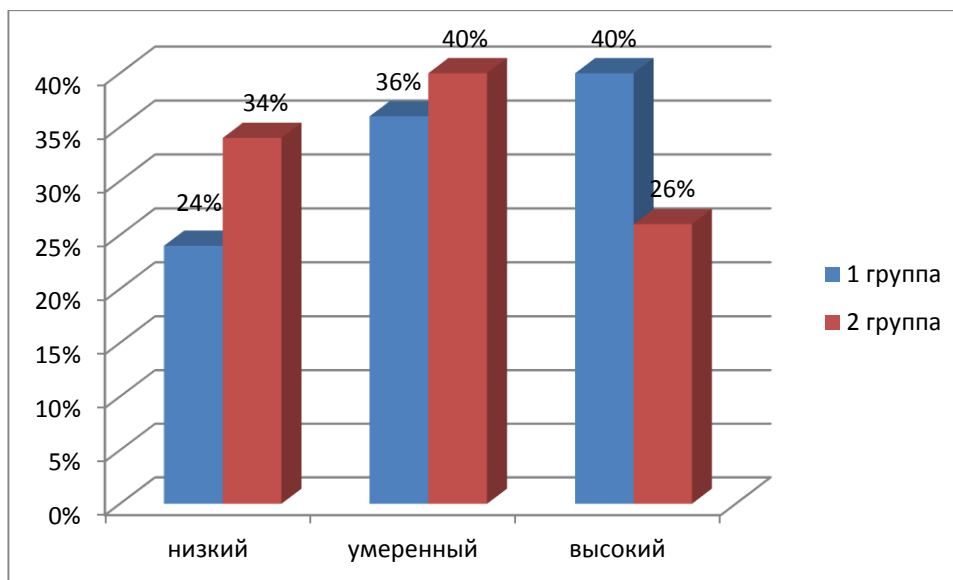


Рис. 2.1. Показатели личностной тревожности по методике Спилбергера - Ханина у педагогов обеих групп (в %)

Таким образом, можно говорить о том, что у большинства педагогов первой группы преобладает высокий (40%) и умеренный (36%) уровни личностной тревожности. Наименьшее количество испытуемых первой группы имеют низкий уровень тревожности (24%). Это говорит о том, что большинству педагогов МОУ «Дубовская СОШ» в той, или иной степени свойственны проявления тревожности, как личностной характеристики. Они склонны воспринимать большинство ситуаций, как опасные, угрожающие пошатнуть престиж, самоуважение, или спокойствие личности. Наглядным примером является аттестация педагогов, или проведение открытых уроков, когда от учителя требуется по максимуму собранность, профессионализм и уверенность, но чувство тревоги, что может что – либо «пойти не так» не дает им покоя.

По сравнению с педагогами МОУ «Дубовская СОШ» учителя Майской гимназии показали результаты, где доминирует умеренный (40%) уровень тревожности педагогов. Показатели низкого (24%) и высокого (26%) уровня личностной тревожности находятся примерно на одном уровне. Это говорит о том, что во второй группе педагогов для большинства испытуемых характерен умеренный уровень личностной тревожности и нет ярко выраженных различий в высоких и низких показателях.

В результате диагностики ситуативной тревожности педагогов обеих групп были получены следующие результаты, демонстрируемые на рисунке 2.2.:

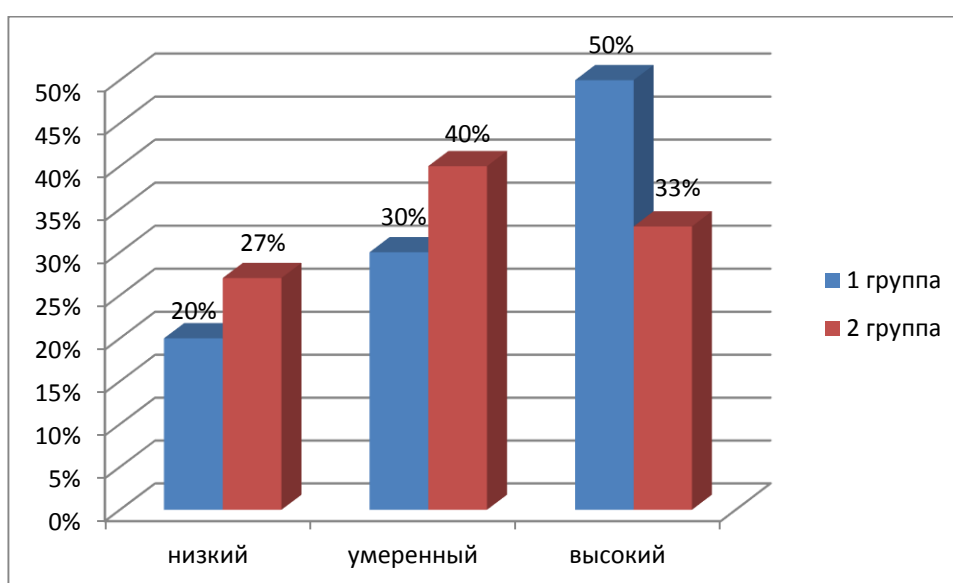


Рис. 2. 2. Показатели ситуативной тревожности по методике Спилбергера - Ханина у педагогов обеих групп (%)

Таким образом, можно говорить о том, что у большинства из первой группы учителей преобладает высокий (50%) и умеренный (30%) уровни ситуативной тревожности. Наименьшее количество испытуемых первой группы имеют низкий уровень тревожности (20%). Это говорит о том, что большинству педагогов первой группы в той, или иной степени свойственно проявление ситуативной тревожности. Они склонны в любой стрессовой ситуации к излишней обеспокоенности, тревожности, напряженности,

нервозности. Работая, например, с трудными подростками, или с классом, где большинство учеников имеют низкую успеваемость, некоторые педагоги изо дня в день испытывают стресс, сталкиваясь с безответственными детьми и невозможностью «достучаться» до родителей. В таких ситуациях педагог накапливает негативные эмоции, раздражение и в конечном итоге в любой стрессовой ситуации он будет реагировать одинаково тревожно.

Педагоги МОУ «Майская гимназия» имеют более низкие результаты по уровню ситуативной тревожности. В данной группе большинство учителей склонны к умеренным (40%) проявлениям ситуативной тревожности, однако 33 % педагогов имеют высокие показатели. Оставшиеся испытуемые второй группы имеют низкий уровень ситуативной тревожности (27%).

Данные, полученные в результате проведения методики по определению мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана в обеих группах испытуемых, занесены в таблицу:

Таблица 2.1.

Показатели по методике определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана в обеих группах испытуемых (в %)

	В очень незначительной мере	В достаточной значительной мере	В небольшой, но и в немаленькой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок	3,8	11,5	23	34,6	27,1
2. Стремление к продвижению по работе	3,8	30,8	38,5	19,2	7,7
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	7,6	30,8	57,8	0	3,8
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	7,6	30,4	41,8	11,4	8,8
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,8	11,4	34,2	30,4	20,2
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0	7,6	15,2	45,6	31,6
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	0	7,8	38	41,8	12,4

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Подсчитывается средний показатель для всей выборки.

$$\text{ВМ} = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$\text{ВМ для всей выборки} = \text{сумма ВМ каждого} / 30$$

$$\text{ВМ} = 95,5/30=3,18$$

$$\text{ВПМ} = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$\text{ВПМ для всей выборки} = \text{сумма ВПМ каждого} / 30$$

$$\text{ВПМ} = 82,4/30=2,74$$

$$\text{ВОМ} = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

$$\text{ВОМ для всей выборки} = \text{сумма ВОМ каждого} / 30$$

$$\text{ВОМ} = 67/30=2,23$$

Полученный мотивационный комплекс $\text{ВМ} > \text{ВПМ} > \text{ВОМ}$ считается наилучшим, оптимальным.

Удовлетворенность профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс, что и получилось: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Далее рассмотрим мотивационные составляющие отдельно по каждой из групп педагогов.

В результате ранжирования учителями МОУ «Дубовская СОШ» мотивов профессиональной деятельности, были получены следующие результаты:

Таблица 2.2.

Результаты ранжирования педагогами МОУ «Дубовская СОШ»
мотивов своей профессиональной деятельности

Мотивы	Средний показатель ранжирования	Общий средний ранг
1. Денежный заработок	38,5	1
2. Стремление к продвижению по работе	21,7	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководства или коллег	16,1	7
4. Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей	16,6	6
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	34,5	3,4
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	35,7	2
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	34,5	3,4

Таким образом, мы можем наблюдать, что основополагающим мотивом профессиональной деятельности в данной исследуемой группе педагогов является - "Денежный заработок" и «Удовлетворение от самого

процесса и результата работы». Наименее значимыми мотивами в своей профессиональной деятельности учителя указали "Стремление избежать критики со стороны руководства, или коллег" и "Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей". Стоит отметить, что одинаковые ранги получили, заняв 3 и 4 места, такие мотивы, как «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» и «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности». Промежуточным мотивом, не являющимся основополагающим, но и не значимым для педагогов явился мотив «Стремление к продвижению по работе».

Далее, нам необходимо определить, какими доминирующими мотивами в профессиональной деятельности руководствуются педагоги данной группы испытуемых с высоким, умеренным и низким уровнями личностной и ситуативной тревожности.

В таблице 2.3. представим распределение мотивации профессиональной деятельности педагогов первой группы с различным уровнем ситуативной и личностной тревожности:

Таблица 2.3.

Результаты ранжирования мотивов профессиональной деятельности педагогов с различным уровнем ситуативной и личностной тревожности

Преобладающий тип мотивации	Ситуативная тревожность			Личностная тревожность		
	низк.	умерен.	высок.	низк.	умерен.	высок.
1. Денежный заработок	1	3	4	1	2	3
2. Стремление к продвижению по работе	2	5	5	4	5	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководства или коллег	7	7	6	7	6	6
4. Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей	6	6	7	6	7	7
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3	2	3	3	4	2
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4	4	1	2	1	4
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	5	1	2	5	3	1

На уровне значимости 0,01 была выявлена корреляция между уровнем личностной и ситуативной тревожности и таким мотивом профессиональной деятельности педагогов, как «денежный заработок». Таким образом, можно говорить о том, что чем выше уровень личностной тревожности у педагогов данной выборки исследования, тем реже они ставят во главу своих мотивов к профессиональной деятельности «денежный заработок». И, наоборот, чем ниже уровень личностной тревожности педагогов, тем в большей степени они склонны руководствоваться в своей деятельности мотивом денежного подкрепления.

На уровне значимости 0,05 была выявлена корреляция между уровнем ситуативной тревожности и такими мотивами профессиональной деятельности, как «удовлетворение от самого процесса и результата работы» и «стремление к продвижению по работе». Таким образом, чем ниже уровень ситуативной тревожности у педагогов изучаемой выборки, тем для них менее значим мотив удовлетворения работой, уступая место мотиву перспективы продвижения по работе. Учителя, считающие одним из главных факторов в мотивации своей профессиональной деятельности удовлетворенность работой, имеют высокий уровень ситуативной тревожности. Также, на уровне значимости 0,01 была выявлена корреляция между уровнем ситуативной тревожности и таким мотивом профессиональной деятельности, как «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности». Чем выше уровень ситуативной тревожности, тем чаще учителя склонны руководствоваться в своей деятельности данным мотивом.

Также была выявлена значимая корреляция (на уровне 0,05) между уровнем личностной тревожности и таким мотивом профессиональной деятельности, как «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности». Чем выше уровень личностной тревожности у педагогов изучаемой группы, тем в большей степени они руководствуются данным мотивом.

В результате ранжирования учителями Майской гимназии мотивов профессиональной деятельности, были получены следующие результаты:

Таблица 2.4.

Результаты ранжирования педагогами Майской гимназии мотивов своей профессиональной деятельности

Мотивы	Средний показатель ранжирования	Общий средний ранг
1. Денежный заработок	46,2	1
2. Стремление к продвижению по работе	28,8	4
3. Стремление избежать критики со стороны руководства или коллег	16,8	6
4. Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей	16,1	7
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	25,4	5
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	34,5	2
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	29,7	3

Таким образом, можно говорить о том, что результаты ранжирования мотивов профессиональной деятельности педагогами Майской гимназии практически не отличаются от присужденных рангов учителями МОУ «Дубовская СОШ». Можно лишь отметить, что выше на одну ступень педагоги данной группы ставят такой мотив, как «Стремление к продвижению по работе». Также стоит отметить, что на последнее место испытуемые данной группы поставили такой мотив, как «Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей», так как педагоги первой группы – «Стремление избежать критики со стороны руководства, или коллег».

Далее, нам необходимо определить, какими доминирующими мотивами в профессиональной деятельности руководствуются педагоги данной группы испытуемых с высоким, умеренным и низким уровнями личностной и ситуативной тревожности.

В таблице 2.5. представим распределение мотивации профессиональной деятельности педагогов второй группы с различным уровнем ситуативной и личностной тревожности:

Таблица 2.5.

Результаты ранжирования мотивов профессиональной деятельности педагогов второй группы с различным уровнем ситуативной и личностной тревожности

Преобладающий тип мотивации	Ситуативная тревожность			Личностная тревожность		
	низк.	умерен.	высок.	низк.	умерен.	высок.
1. Денежный заработок	1	1	2	1	3	2
2. Стремление к продвижению по работе	3	4	3	5	4	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководства или коллег	6	7	7	6	7	6
4. Стремление избежать возможных наказаний, или неприятностей	7	6	6	7	5	7
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	4	5	4	4	6	3
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	2	2	5	2	1	1
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	5	3	1	3	2	4

На уровне значимости 0,05 в обеих группах педагогов были выявлены различия в мотиве профессиональной деятельности "Стремление к продвижению по работе". Другими словами, учителя Майской гимназии, у которых в меньшей степени преобладают проявления тревожности, в большей степени склонны в своей профессиональной деятельности руководствоваться данным мотивом.

На уровне значимости 0,001 были обнаружены статистически значимые различия у двух групп педагогов по такому мотиву, как "Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других". Для группы педагогов с более высоким уровнем тревожности (Дубовская СОШ) в большей степени важен данный мотив профессиональной деятельности.

В общем можно говорить о том, что чем ниже уровень ситуативной и личностной тревожности у педагогов, тем в большей степени они склонны к выбору такого мотива, как "Денежный заработок" (высокий уровень значимости - 0,01). Педагоги Дубовской СОШ, чаще выбирали такой мотив, как "Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности" (высокий уровень значимости - 0,01).

Также, нами были изучены педагоги с различным стажем педагогической деятельности. Мы выявили, что чем моложе специалист, тем в большей степени для него характерны проявления ситуативной и личностной тревожности и соответственно наиболее значимыми мотивами для них являются внутренние мотивы профессиональной деятельности - "возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности", "удовлетворение от самого процесса и результата работы".

Таким образом, по проведенной экспериментальной части нашей работы мы можем сделать следующие выводы:

1. Большинство педагогов изучаемых выборок имеют высокие и умеренные уровни проявления ситуативной и личностной тревожности.

2. Общий мотивационный комплекс испытуемых является гармоничным, положительным.

3. По результатам ранжирования мотивов профессиональной деятельности мы выяснили, что педагоги склонны на первое место ставить мотивы - «денежный заработок» и «удовлетворение от самого процесса и результата работы». Менее всего они ориентируются на мотивы – «стремление избежать критики со стороны руководства или коллег» и «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей».

4. Чем выше уровень ситуативной тревожности в исследуемой группе, тем в большей степени для педагогов важны такие мотивы, как «удовлетворение от самого процесса и результата работы» и «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности».

5. Чем ниже уровень ситуативной тревожности у испытуемых исследуемой группы, тем они более склонны выбирать такие мотивы, как «стремление к продвижению по работе» и «денежный заработок».

6. Чем выше уровень личностной тревожности у учителей данной группы, тем в большей степени в своей работе они руководствуются таким мотивом профессиональной деятельности, как «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности».

7. «Денежный заработок», как мотив профессиональной деятельности более характерен для педагогов с низким уровнем личностной тревожности.

8. Нами были обнаружены различия в выборе мотивов профессиональной деятельности и уровне тревожности у педагогов с различным стажем работы. Чем больше стаж работы учителя, тем в меньшей степени ему свойственны проявления тревожности и выбор внутренних мотивов профессиональной деятельности - удовлетворение от работы и возможность самореализации.

9. Молодые специалисты в большей степени склонны руководствоваться внутренними мотивами профессиональной деятельности, нежели внешними.

Таким образом, подводя итог, можно сказать о том, что наша гипотеза подтвердилась частично. Мы выяснили, что, действительно, касаясь некоторых мотивов профессиональной деятельности у педагогов с различным уровнем ситуативной и личностной тревожности были обнаружены различия. Эти различия позволили нам увидеть, что чем выше уровень тревожности у педагогов, тем для них более характерно руководствоваться внутренними мотивами (желание самореализации в деятельности, удовлетворение от работы) в своей профессиональной деятельности и, наоборот, внешние мотивы (продвижение по работе, денежный заработок) чаще всего выбирают учителя с невысоким уровнем тревожности.

2.3 Рекомендации по развитию мотивации профессиональной деятельности педагогов как условия снижения уровня тревожности

Рекомендации руководителям по формированию и подкреплению мотивации профессиональной деятельности педагогов:

- Необходимо мотивировать учителей экономическими способами. Ведь любая работа, помимо ощущения своей значимости и полезности обществу, должна давать человеку средства к существованию. Поэтому кроме основного оклада педагога можно мотивировать такими способами: награждать его премией (например, по итогам учебной четверти или года), ценным подарком, выделять льготную путевку в дом отдыха или санаторий и т.п.
- Очень важны способы мотивации, направленные на создание удобного (для учителя) графика работы. Ведь в жизни всякое бывает. У педагога, например, может быть маленький ребенок или одинокая мать-пенсионерка, за которой необходимо ухаживать, или он занят какой-то

общественно-полезной деятельностью, что тоже требует времени и сил. Поэтому, если руководство учебного учреждения сможет составить удобный график работы, отпуска для этого преподавателя или предоставлять ему дополнительные отгулы, это послужит хорошей мотивацией.

- Не следует забывать и о моральной мотивации. Если за хорошую добросовестную работу педагог услышит похвалу на педсовете или в присутствии проверяющих работников из органов образования, если его фотография будет висеть на доске почета, ему просто по-человечески будет очень приятно. Можно также поощрить усердного учителя благодарностью в приказе. Разумеется, руководству учебного заведения следует также защищать педагога от необоснованных, несправедливых претензий учащихся или их родителей.

- Также необходимо содействовать профессиональному и карьерному росту учителей. Эти методы включают в себя: помощь педагогам в организации и проведении открытых уроков, содействие в направлении их на конференции, съезды, а также в оформлении заявок на получение грантов.

- Всяческие поощрения стремлений учителей к повышению своей квалификации, получению второго высшего образования, разработке педагогической концепции и т.д. Наиболее способных педагогов следует выдвигать на руководящие должности, например, заместителя директора школы, училища, техникума.

Рекомендации педагогам по снижению тревожности:

1. Спросите себя: "О чем я тревожусь?" Составьте список того, что вас тревожит. Затем по каждому пункту отдельно вновь задавайте себе вопрос: "Есть ли у меня основания для беспокойства?" Если ответ "нет", скажите себе: "Мне больше нет необходимости тревожиться, я успокаиваюсь". Если ответ "да", начинайте изменять ситуацию, порождающую тревогу.

2. Если вы волнуетесь не за себя, а за близких людей, спросите себя: "Нужна ли ему (ей, им) моя тревога, помогает ли она близкому человеку?"

Скорее всего, вы ответите на этот вопрос отрицательно. В таком случае: "Что я могу сделать для него вместо того, чтобы тревожиться?"

3. Если нет возможности изменить ситуацию, то тогда остается возможность изменить свое отношение к ней. Положитесь на судьбу и скажите себе: "Будь что будет. Все к лучшему".

4. Раздуйте свою тревогу, как воздушный шарик, до невообразимо больших размеров, преувеличьте ее, как только сможете, постарайтесь хорошенько себя запугать. Неплохо при этом также трястись всем телом. В определенный момент вам станет смешно, шарик лопнет - и тревога улетучится.

5. Можно также переделать тревогу в энтузиазм, сказав себе: "Я собран, голова ясная, готов к действию". После чего начинайте действовать. Может быть, это будет решение профессиональных задач, или выработка новых идей, или просто уборка квартиры.

6. Разряжайте тревогу физическими упражнениями. Особенно уместны бег трусцой, длительные пешие прогулки, восточные практики и плавание. Серьезного переутомления следует избегать.

7. Если тревога носит хронический характер, ведите дневник, подробно описывая свое состояние и те способы, которые помогли вам почувствовать себя лучше. Перечитывайте дневник, убеждаясь, что тревога подобна волне: за приливом всегда следует отлив.

8. Обсуждайте тревогу с близкими людьми. Они окажут вам моральную поддержку и помогут понять, насколько обоснованны ваши опасения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современной психологии в настоящее время существует множество различных теорий, подходы которых к изучению проблемы мотивации настолько различны, что порой их можно назвать диаметрально противоположными. При изучении различных теорий мотивации, при определении механизма и структуры мотивационной сферы профессиональной деятельности, мы пришли к заключению, что действительно мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы.

Мотивация профессиональной деятельности учителя крайне важна для плодотворного процесса учебной деятельности. Часто педагоги сами не замечают, как теряют интерес к работе из-за большой загруженности, усталости- в данном случае им не хватает так называемой подпитки, мотивации, для того, чтобы и дальше продолжать педагогическую деятельность. Для кого-то из педагогов наиболее значимым мотивом является желание получить социальное одобрение, выглядеть положительно в глазах руководства, коллег, своих друзей - они боятся допустить ошибки в деятельности. Для других же более значимыми мотивами будут являться внутренние мотивы профессиональной деятельности - желание быть удовлетворенным от самого процесса работы, желание самореализоваться в данной деятельности. Но, как показывает практика, в силу того, что труд учителей на протяжении всего существования данной профессии, мало оплачивался, для многих педагогов наибольшей мотивацией является денежный заработок.

В настоящем исследовании нами изучалась связь мотивации профессиональной деятельности и уровень тревожности педагогов. Полученные результаты указывают на то, что учителям довольно часто характерно испытывать как ситуативную, так и личностную тревожность и

чем меньше стаж работы учителя, тем в большей степени для него характерны эти чувства.

Педагоги с высоким уровнем тревожности чаще выбирают внутренние мотивы профессиональной деятельности, и наоборот.

Но, так же нами было выявлено, что специалистам с большим опытом работы в меньшей степени свойственны проявления тревожности, так как молодые специалисты в свою очередь чаще испытывают чувства тревоги в связи со своей неопытностью, сомнениями, трудностями в принятии выбора в своей профессиональной деятельности.

Молодые специалисты чаще руководствуются в своей работе такими мотивами профессиональной деятельности, как "удовлетворение от самого процесса и результата работы" и "желание самореализоваться именно в данной деятельности". Но, мотив денежного заработка также в данной категории специалистов не стоит на последнем и даже предпоследних местах.

Педагоги со стажем в большей степени склонны опираться на такие мотивы, как "денежный заработок" и "стремление к продвижению по работе". Но, также для них не менее важны такие мотивы, как "удовлетворение от самого процесса и результата работы" и "желание самореализоваться именно в данной деятельности".

Мотивы избегания наказаний и критики не свойственны в первую очередь ни для одного педагога из опрошенных. Для них данные мотивы профессиональной деятельности незначимы и стоят в основном на последних местах.

Таким образом, для того, чтобы деятельность учителя была более успешной, а школа развивалась и процветала, необходимо постоянно заинтересовывать педагогов в успехе выполняемой работы и постоянно повышать их мотивационный компонент.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. – 279 с.
2. Айзенк Г.Ю. Структура личности. пер. с англ. СПб.: Ювента; М.: «КСП+», 1999. – 455 с.
3. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. Т. 1. М.: Педагогика, 1980. – 660 с.
4. Аминов, Н.А. Психологический профотбор на педагогические специальности / Н.А. Аминов. - Ярославль, 1994.
5. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личности // Теоретические проблемы психологии личности / В.Г. Асеев. - М., 1974.
6. Афанасьева, Т.Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров : методическое пособие / Т.Н. Афанасьева, Н.В. Немова; под. ред. Н.В. Немовой. - М.: АПКИПРО, 2004.
7. Анцыферова Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. – М.: ПЭР СЭ; Логос, 2007. – 499-504 с.
8. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. - м.,1976. – 321 с.
9. Афанасьева, Т.Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров : методическое пособие / Т.Н. Афанасьева, Н.В. Немова; под. ред. Н.В. Немовой. - М.: АПКИПРО, 2004. – 155 с.
10. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. - № 10. - 2007.
11. Бодалев А.А. Мотивация и личность. Сборник научных трудов. - М., изд. АПН СССР, 1982. – 690 с.

12. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала. – М.: ПЭР СЭ; Логос, 2007. – 517-523 с.
13. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2006. – 623 с.
14. Бордовская Н. В., Реан А. А. Педагогика. СПб.: Питер, 2000. 304 с.
15. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М., 1990. – 355 с.
16. И.Гликман Как стимулировать педагогический труд.//Народное образование, 2004. №4. - 09-114 с.
17. Гульчевская, Н. Е. Особенности профессиональной тревожности учителя в условиях образовательных инноваций: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Ростов-на-Дону, 2004. 232 с.
18. Гуров В.А., Гурова В.П., Сушкова Л.А. Психолого-педагогические условия развития мотивации профессиональной деятельности педагогического коллектива: Методическое пособие / Под ред. В.А. Гурова. – Калининград: КОИРО, 2010. – 188 с.
19. Десслер Г. Управление персоналом. - М., 1997. – 329 с.
20. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 126-130.
21. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учеб. пособие/ И.А.;Зимняя. – Ростов н/Д. : Феникс, 1997.
22. Иванова Е.М. Психология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: ЧеРо, 1992. – 94 с.
23. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 310 с.
24. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. – 289 с.
25. Каверин С. Б. Мотивация труда. М.: Ин-т психологии РАН, 1998. – 422 с.

26. Кашапов, М.М. Психология педагогического мышления. Текст. / М.М. Кашапов. М.:, 2000. 463 с.
27. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. - 2010. – 16 с.
28. Климов, Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие: учебное пособие. Текст. / Е.А. Климов М.: Изд-во Московского университета; Издательский центр Академия, 2004.
29. Ключева, Н.В. Психологическое обеспечение педагогической деятельности (технологии работы психолога с педагогами). Текст. / Н.В.Ключева. Ярославль, 1998. 92 с.
30. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. – 114 с. – 54 с.
31. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству // М., 1990. – 351 с.
32. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.,1982. – 489 с.
33. Лепешова Е. Мотивационный инструментарий руководителя школы // Директор школы. - № 4. - 2009. – 13 с.
34. Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития // Вопросы психологии, 2004. №5. - 22-24 с.
35. Магомедов, П.Ш. Личностные ценности и успешность учителя. Текст.: монография / П.Ш.Магомедов; ДГПУ Махачкала: [б.и.], 2008.- 192 с.
36. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. – 1990. - №8. - 20 с.
37. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.
38. Мельниченко О.Г. Исследование тревожности в связи с личностными биохимическими особенностями // Психофизиология. - Л., 1979. - 95-97 с.
39. Мерлин В.С. Личность как предмет психологического исследования. Пермь: ПГПИ, 1988. – 357 с.

40. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. –М.: Академия, 2004. –320 с.
41. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал-М.:Дело, 1994. 216 с.
42. Морган Ч.П., Эриксон К.А.. Ситуативная тревожности и результативность деятельности // Вопросы психологии, 1990, №3 - 23 с.
43. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. - Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009, - 51 с.
44. Пол М.Дизель и др. Поведение человека в организации. - М., 1993. – 377 с.
45. Пономарева Г.М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом // Библиотека журнала «Директор школы». - № 6. - 2011. – 23 с.
46. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие- М.: Центр педагогического образования, 2009 - 448 с.
47. Прихожан А.М. Причины, профилактика и преодоление тревожности // Психологическая наука и образование, 1988, №2, - 32 с.
48. Реан А.А., Баранов А.А, Факторы стрессоустойчивости учителей //Вопросы психологии.-1997.-№ 1. 45-55.
49. Рогов Е. И. Личность в педагогической деятельности.- Ростов-на-Дону: Изд. Ростовского педагогического ун-та, 1994. - 240 с.
50. Ролло Мэй Смысл тревоги/ Пер. М.И.Завалова и А.Ю.Сибуриной - М.: Независимая фирма "Класс", 2001 – 325 с.
51. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2009. – 713 с.
52. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. - СПб: Питер, 2003 – 352 с.

53. Сапогова Е.Е. Психология развития человека. Аспект., Пресс., М., 2001.- 360 с.
54. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2000. 349 с.
55. Симонова Л.В. Курс лекций по психологии общения. - М., 1996. – 544 с.
- 56.Симонов П.В. Мотивированный мозг. Высшая нервная деятельность и естественные основы общей психологии. - М.,1987. – 277 с.
57. Словарь практического психолога. /сост. С.Ю.Головин/,1997. – 788 с.
58. Тревога и тревожность / Под ред. Астапова В.М., СПб., 2001.- 320 с.
59. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Методы управления персоналом: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 368 с.
60. Хакхаузен Х. Мотивация и деятельность. - М., 1986. - Т.І. – 452 с.
61. Хакхаузен Х. Мотивация и деятельность. - М., 1986. - Т.ІІ. – 560 с.
62. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность.- СПб., 2003.- 410 с.
63. Щербаков А.И. Совершенствование системы психолого-педагогического образования будущего учителя//Вопросы психологии. - 1981-№ 5 – 21 с.
64. Яблонов Н.Е. Психология: методические указания. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2014. – 28 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

1. Описание методики Спилбергера – Ханина

Инструкция: «Прочитайте каждое из приведённых ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет».

Бланк 1

№	Суждение	Нет, это не так	Пожал уй, так	Верно	Совер шенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4

15	Я не чувствую скованности, напряжённости	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбуждён, и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк 2

№	Суждение	Нико-гда	Почти нико-гда	Часто	Почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4

10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я всё принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя незащищенным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка результатов включает следующие этапы:

- Определение показателей ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа.
- На основе оценки уровня тревожности составление рекомендаций для коррекции поведения испытуемого.
- Вычисление среднегруппового показателя ситуативной тревожности (СТ) и личностной тревожности (ЛТ) и их сравнительный анализ в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

Ключ

СТ	Ответы				ЛТ	Ответы			
№№	1	2	3	4	№№	1	2	3	4
Ситуативная тревожность					Личностная тревожность				
1	4	3	2	1	21	4	3	2	1
2	4	3	2	1	22	1	2	3	4
3	1	2	3	4	23	1	2	3	4
4	1	2	3	4	24	1	2	3	4
5	4	3	2	1	25	1	2	3	4
6	1	2	3	4	26	4	3	2	1
7	1	2	3	4	27	4	3	2	1
8	4	3	2	1	28	1	2	3	4
9	1	2	3	4	29	1	2	3	4
10	4	3	2	1	30	4	3	2	1
11	4	3	2	1	31	1	2	3	4
12	1	2	3	4	32	1	2	3	4
13	1	2	3	4	33	1	2	3	4
14	1	2	3	4	34	1	2	3	4
15	4	3	2	1	35	1	2	3	4
16	4	3	2	1	36	4	3	2	1
17	1	2	3	4	37	1	2	3	4
18	1	2	3	4	38	1	2	3	4
19	4	3	2	1	39	4	3	2	1
20	4	3	2	1	40	1	2	3	4

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 - 44 балла - умеренная;
- 45 и более - высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам.

Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Состояние реактивной (ситуационной) тревоги возникает при попадании в стрессовую ситуацию и характеризуется субъективным дискомфортом, напряженностью, беспокойством и вегетативным возбуждением. Естественно, это состояние отличается неустойчивостью во

времени и различной интенсивностью в зависимости от силы воздействия стрессовой ситуации. Таким образом, значение итогового показателя по данной подшкале позволяет оценить не только уровень актуальной тревоги испытуемого, но и определить, находится ли он под воздействием стрессовой ситуации и какова интенсивность этого воздействия на него.

Личностная тревожность представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Сопоставление результатов по обеим подшкалам дает возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого. Шкала Спилбергера в силу своей относительной простоты и эффективности широко применяется в клинике с различными целями: определение выраженности тревожных переживаний, оценка состояния в динамике и др.

2. Описание методики определения мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

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".

	В очень значительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и в не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					

Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата труда					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка:

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

$$\text{ВМ} = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$\text{ВПМ} = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$\text{ВОМ} = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

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: $BM > BPM > BOM$ и $BM = BPM > BOM$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип: $BOM > BPM > BM$

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.

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

Кроме того, установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$).

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

Приложение 2

Таблица 1.

Сводная таблица результатов испытуемых по методике определения уровня личностной и ситуативной тревожности Спилбергера – Ханина у педагогов МОУ "Дубовская СОШ "

№ испытуемых	Полученный балл (ситуативная тревожность)	Уровень ситуативной тревожности	Полученный балл (личностная тревожность)	Уровень личностной тревожности
1	33	умеренный	51	высокий
2	46	высокий	41	умеренный
3	35	умеренный	46	высокий
4	32	умеренный	43	умеренный
5	29	низкий	21	низкий
6	46	высокий	51	высокий
7	45	высокий	46	высокий
8	49	высокий	19	низкий
9	25	низкий	21	низкий
10	50	высокий	37	умеренный
11	33	умеренный	37	умеренный
12	46	высокий	41	умеренный

13	35	умеренный	46	высокий
14	32	умеренный	21	низкий
15	29	низкий	41	умеренный
16	46	высокий	51	высокий
17	45	высокий	46	высокий
18	49	высокий	19	низкий
19	25	низкий	51	высокий
20	50	высокий	37	умеренный
21	33	умеренный	21	низкий
22	46	высокий	41	умеренный
23	35	умеренный	46	высокий
24	32	умеренный	46	высокий
25	29	низкий	21	низкий
26	46	высокий	51	высокий
27	45	высокий	43	умеренный
28	49	высокий	19	низкий
29	25	низкий	51	высокий
30	50	высокий	21	низкий

Таблица 2.

Сводная таблица результатов испытуемых по методике определения уровня личностной и ситуативной тревожности Спилбергера – Ханина у педагогов МОУ «Майская гимназия».

№ испытуемых	Полученный балл (ситуативная тревожность)	Уровень ситуативной тревожности	Полученный балл (личностная тревожность)	Уровень личностной тревожности
1	33	умеренный	51	высокий
2	33	умеренный	41	умеренный
3	35	умеренный	23	низкий
4	32	умеренный	43	умеренный
5	29	низкий	21	низкий
6	41	умеренный	29	низкий
7	32	умеренный	46	высокий
8	49	высокий	19	низкий
9	25	низкий	39	умеренный
10	50	высокий	37	умеренный
11	33	умеренный	37	умеренный
12	46	высокий	41	умеренный
13	35	умеренный	46	высокий

14	32	умеренный	21	низкий
15	29	низкий	41	умеренный
16	46	высокий	51	высокий
17	45	высокий	46	высокий
18	49	высокий	19	низкий
19	25	низкий	41	умеренный
20	50	высокий	37	умеренный
21	33	умеренный	21	низкий
22	46	высокий	41	умеренный
23	35	умеренный	46	высокий
24	32	умеренный	46	высокий
25	35	умеренный	21	низкий
26	40	умеренный	51	высокий
27	45	высокий	43	умеренный
28	49	высокий	19	низкий
29	25	низкий	32	умеренный
30	43	умеренный	21	низкий

Таблица 3.

Сводная таблица результатов ранжирования педагогами МОУ «Дубовская СОШ» мотивов профессиональной деятельности

№ исп.	Денежный зарботок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избег. наказ.	Достижение соц. престижа	Удовлетворенн ость от	Возможность самореализаци
1	3	4	7	5	2	6	1
2	2	5	7	6	4	1	3
3	4	3	7	5	2	6	1
4	2	7	6	5	4	1	3
5	1	4	7	6	2	3	5
6	5	6	4	7	2	3	1
7	4	7	5	6	1	2	3
8	1	4	6	7	3	2	5
9	1	2	7	6	4	3	5
10	3	4	6	7	5	1	2
11	3	4	7	5	2	6	1
12	2	5	7	6	4	1	3
13	4	3	7	5	2	6	1

14	2	7	6	5	4	1	3
15	1	4	7	6	2	3	5
16	5	6	4	7	2	3	1
17	4	7	5	6	1	2	3
18	1	4	6	7	3	2	5
19	1	2	7	6	4	3	5
20	3	4	6	7	5	1	2
21	3	4	7	5	2	6	1
22	2	5	7	6	4	1	3
23	4	3	7	5	2	6	1
24	2	7	6	5	4	1	3
25	1	4	7	6	2	3	5
26	5	6	4	7	2	3	1
27	4	7	5	6	1	2	3
28	1	4	6	7	3	2	5
29	1	2	7	6	4	3	5
30	3	4	6	7	5	1	2
Итого	78	138	186	180	87	84	87
Среднее	38,5	21,7	16,1	16,6	34,5	35,7	34,5

Таблица 4.

Сводная таблица результатов ранжирования педагогами МОУ «Майская гимназия» мотивов профессиональной деятельности

№ исп.	Денежный заработок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избег. наказ.	Достижение соц. престижа	Удовлетворенность от процесса	Возможность самореализации
1	2	4	6	7	3	1	5
2	3	4	7	6	5	2	1
3	1	2	5	7	6	3	4
4	3	5	7	6	1	4	2
5	1	4	2	7	3	5	6
6	1	5	6	7	4	2	3
7	4	5	7	3	6	1	2
8	2	1	7	5	4	6	3
9	1	3	7	6	4	2	5
10	6	4	7	5	3	2	1
11	1	2	6	7	5	4	3
12	2	1	6	7	4	3	5
13	2	4	6	7	3	1	5
14	3	4	7	6	5	2	1

15	1	2	5	7	6	3	4
16	3	5	7	6	1	4	2
17	1	4	2	7	3	5	6
18	1	5	6	7	4	2	3
19	4	5	7	3	6	1	2
20	2	1	7	5	4	6	3
21	1	3	7	6	4	2	5
22	6	4	7	5	3	2	1
23	1	2	6	7	5	4	3
24	2	1	6	7	4	3	5
25	2	4	6	7	3	1	5
26	3	4	7	6	5	2	1
27	1	2	5	7	6	3	4
28	3	5	7	6	1	4	2
29	1	4	2	7	3	5	6
30	1	5	6	7	4	2	3
Итого	65	104	179	186	118	87	101
Среднее	46,2	28,8	16,8	16,1	25,4	34,5	29,7

Возможность самореализации	Коэффициент корреляции	-,868**	-,124	,157	,233	,237	-,325	1,000	-,284	-,434*
	Знч.(2сторон)	,000	,515	,409	,215	,208	,080	.	,128	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ситуативная тревожность	Коэффициент корреляции	,351	,239	-,513*	,654*	,181	-,439*	-,284	1,000	-,211
	Знч.(2сторон)	,057	,203	,004	,000	,338	,015	,128	.	,262
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Личностная тревожность	Коэффициент корреляции	,553**	,121	-,144	-,192	-,290	,305	-,434*	-,211	1,000
	Знч.(2сторон)	,002	,524	,447	,310	,121	,101	,017	,262	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Денежный	Продвижение	Избегание критики	Избегание наказания	Достижение уважения	Удовлетворение работой	Возможность самореализации	Ситуативная тревожность
11,715	7,863	9,955	17,676	,818	9,622	16,008	1,562
2	2	2	2	2	2	2	2
,003	,020	,007	,000	,664	,008	,000	,458

Уровень личностной тревожности	N	Средний ранг
1,00	9	8,83
2,00	11	17,14
3,00	10	19,70
Всего	30	
1,00	9	13,00
2,00	11	17,55
3,00	10	15,50
Всего	30	
1,00	9	16,33
2,00	11	16,18
3,00	10	14,00

Всего	30	
1,00	9	17,83
2,00	11	15,50
3,00	10	13,40
Всего	30	
1,00	9	17,17
2,00	11	17,27
3,00	10	12,05
Всего	30	
1,00	9	15,00
2,00	11	12,50
3,00	10	19,25
Всего	30	
1,00	9	21,00
2,00	11	13,45
3,00	10	12,80
Всего	30	
1,00	9	15,33
2,00	11	18,09
3,00	10	12,80

Статистики критерия Крускала-Уоллиса выявление различий между испытуемыми, имеющими разный уровень личностной тревожности по видам мотивов

	Денежный	Продвижение	Избегание критики	Избегание наказания	Достижение уважения	Удовлетворение работой	Возможность самореализации	Ситуативная тревожность
Хи-квадрат	8,237	1,427	,516	1,360	2,541	3,352	5,492	1,925
ст.св.	2	2	2	2	2	2	2	2
Асимпт. знч	,016	,490	,773	,506	,281	,187	,064	,382

Непараметрические Критерии

Примечания

Вывод создан		12-май-2016 19:34:54
Комментарии		
Ввод	Активный набор данных	Наборданных0
	Фильтр	<нет>
	Толщина	<нет>
	Разделить файл	<нет>
	Кол-во строк в рабочем файле данных	60
Обработка пропущенных значений	Определение пропущенных	Определенные пользователем пропущенные значения обрабатываются как пропущенные.
	Используемые наблюдения	Для каждого критерия статистики основаны на всех наблюдениях с валидными данными для переменных, использованных в соответствующем критерии.
Редактор синтаксиса		NPAR TESTS /M-W= дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест удовлотРаб возмСамореализ ситТревл личнТре ВУ группы(1 2) /MISSING ANALYSIS.
Ресурсы	Процессорное время	0:00:00.000
	Время вычислений	0:00:00.032
	Разрешенное число наблюдений ^a	52428

a. В соответствии с доступной памятью.

Критерий Манна-Уитни

	Ранги			
	группы	N	Средний ранг	Сумма рангов
Денежный заработок	1,00	30	33,55	1006,50
	2,00	30	27,45	823,50
	Всего	60		
Продвижение по работе	1,00	30	35,35	1060,50
	2,00	30	25,65	769,50
	Всего	60		
Избегание критики	1,00	30	31,05	931,50
	2,00	30	29,95	898,50
	Всего	60		
Избегание неприятностей	1,00	30	27,30	819,00
	2,00	30	33,70	1011,00
	Всего	60		
Достижение соц. престижа	1,00	30	24,45	733,50
	2,00	30	36,55	1096,50
	Всего	60		
Удовлетворенность работой	1,00	30	29,30	879,00
	2,00	30	31,70	951,00
	Всего	60		
Возможность самореализации	1,00	30	28,10	843,00
	2,00	30	32,90	987,00
	Всего	60		
Ситуативная тревожность	1,00	30	31,70	951,00
	2,00	30	29,30	879,00
	Всего	60		
Личностная тревожность	1,00	30	32,33	970,00
	2,00	30	28,67	860,00
	Всего	60		

Статистики критерия^a

	Денежный заработок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание неприятностей	Достижение соц. престижа	Удовлетворенность работой	Возможность самореализации	Ситуативная тревожность	Личностная тревожность

Статистика У Манна-Уитни	358,500	304,500	433,500	354,000	268,500	414,000	378,000	414,000	395,000
Статистика W Уилкоксона	823,500	769,500	898,500	819,000	733,500	879,000	843,000	879,000	860,000
Z	-1,403	-2,227	-,264	-1,512	-2,746	-,545	-1,094	-,535	-,822
Асимпт. знач. (двухсторонняя)	,161	,026	,792	,130	,006	,586	,274	,592	,411

РАЗЛИЧИЯ ПО ГРУППАМ 1 И 2 ЖЕЛТЫЙ ЦВЕТ

РАЗЛИЧИЯ ОБНАРУЖЕНЫ НА ДОСТОВЕРНОМ УРОВНЕ 0,05;

ЗЕЛЕНый - НА ВЫСОКОМ УРОВНЕ ЗНАЧИМОСТИ-0,01,

ГОЛУБОЙ - НА УРОВНЕ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ТЕНДЕНЦИИ 0,1

NPART TESTS /K-W=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн
достСоцПрест
удовлотРаб возмСамореализ ситТре в личнТре ВУ стаж(1 3)
/MISSING ANALYSIS.

Непараметрические Критерии

Примечания

Вывод создан	12-май-2016 19:38:02	
Комментарии		
Ввод	Активный набор данных	Наборданных0
	Фильтр	<нет>
	Толщина	<нет>
	Разделить файл	<нет>
	Кол-во строк в рабочем файле данных	60

Обработка пропущенных значений	Определение пропущенных	Определенные пользователем пропущенные значения обрабатываются как пропущенные.
	Используемые наблюдения	Для каждого критерия статистики основаны на всех наблюдениях с валидными данными для переменных, использованных в соответствующем критерии.
Редактор синтаксиса		NPAR TESTS /K-W=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест удовлотноРаб возмСамореализ ситТревл личнТре ВУ стаж(1 3) /MISSING ANALYSIS.
Ресурсы	Процессорное время	0:00:00.000
	Время вычислений	0:00:00.047
	Разрешенное число наблюдений ^а	52428

а. В соответствии с доступной памятью.

Критерий Краскела-Уоллеса

Ранги

	стаж	N	Средний ранг
Денежный заработок	1,00	33	23,39
	2,00	19	35,74
	3,00	8	47,38
	Всего	60	
Продвижение по работе	1,00	33	27,08
	2,00	19	34,39
	3,00	8	35,38
	Всего	60	
Избегание критики	1,00	33	26,29
	2,00	19	38,13
	3,00	8	29,75
	Всего	60	

Избегание неприятностей	1,00	33	33,09
	2,00	19	25,97
	3,00	8	30,56
	Всего	60	
Достижения соц. престижа	1,00	33	32,67
	2,00	19	30,92
	3,00	8	20,56
	Всего	60	
Удовлетворенность работой	1,00	33	31,73
	2,00	19	27,87
	3,00	8	31,69
	Всего	60	
Возможность самореализации	1,00	33	37,50
	2,00	19	24,66
	3,00	8	15,50
	Всего	60	
Ситуативная тревожность	1,00	33	27,65
	2,00	19	28,42
	3,00	8	47,19
	Всего	60	
Личностная тревожность	1,00	33	27,18
	2,00	19	33,50
	3,00	8	37,06
	Всего	60	

Статистики критерия^{a,b}

	Денежный заработок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание неприятностей	Достижение соц. престижа	Удовлетворенность работой	Возможность самореализации	Ситуативная тревожность	Личностная тревожность
Хи-квадрат	15,739	3,039	6,511	2,274	3,255	,663	14,075	8,551	2,944
ст.св.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Асимпт. знч.	,000	,219	,039	,321	,196	,718	,001	,014	,229

a. Критерий Краскела-Уоллеса

b. Группирующая переменная: стаж РАЗЛИЧИЯ ПО СТАЖУ (ГРУППЫ 1 +2 ОБЪЕДИНЕНЬ!)

NONPAR CORR /VARIABLES=дензараб продвпоРаб избегКрит
 избегНеприятн
 достСоцПрест удовлотРаб возмСамореализ ситТревл личнТре
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Непараметрические корреляции

Примечания

Вывод создан		12-май-2016 19:39:28
Комментарии		
Ввод	Активный набор данных	Наборданных0
	Фильтр	<нет>
	Толщина	<нет>
	Разделить файл	<нет>
	Кол-во строк в рабочем файле данных	60
Пропущенные	Определение пропущенных	Пользовательские пропущенные значения обрабатываются как пропущенные.
	Использованные наблюдения	Статистики для каждой пары переменных вычисляются по наблюдениям с валидными данными для этой пары.
Редактор синтаксиса		NONPAR CORR /VARIABLES=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест удовлотРаб возмСамореализ ситТревл личнТре /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ресурсы	Процессорное время	0:00:00.015
	Время вычислений	0:00:00.016
	Разрешенное число наблюдений	68385 наблюдений ^а

а. Исходя из доступной рабочей памяти

Корреляции

		Денежный зарботок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание неприятностей	Достижение соц. престижа	Удовлетворенность работой	Возможность самореализации	Ситуативная тревожность	Личностная тревожность
Денежный зарботок	Коэффициент корреляции	1,000	,401**	,135	- ,433**	-,324*	-,055	- ,811**	,307*	,411*
	Знч.(2сторон)	.	,001	,302	,001	,012	,679	,000	,017	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Продвижение	Коэффициент корреляции	,401**	1,000	- ,215	-,113	- ,348**	- ,461**	-,296*	,156	,112
	Знч.(2сторон)	,001	.	,099	,391	,006	,000	,022	,233	,394
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Избегание критики	Коэффициент корреляции	,135	-,215	1,00 0	- ,705**	-,006	,095	-,294*	- ,173	-,063
	Знч.(2сторон)	,302	,099	.	,000	,962	,473	,023	,186	,633
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Избегание неприятностей	Коэффициент корреляции	- ,433**	-,113	- ,705**	1,000	,158	-,105	,440**	,238	-,120
	Знч.(2сторон)	,001	,391	,000	.	,229	,426	,000	,067	,359
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Достижение соц. престижа	Коэффициент корреляции	-,324*	- ,348**	- ,006	,158	1,000	- ,386**	,097	- ,084	-,154
	Знч.(2сторон)	,012	,006	,962	,229	.	,002	,462	,523	,241
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Удов летв	Коэффициент корреляции	-,055	- ,461**	,095	-,105	- ,386**	1,000	-,083	- ,137	,085
	Знч.(2сторон)	,679	,000	,473	,426	,002	.	,528	,296	,520

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Возможность самореализации	Коэффициент корреляции	-,811**	-,296*	-,294*	-,440**	,097	-,083	1,000	-,302*	-,258*
	Знч.(2сторон)	,000	,022	,023	,000	,462	,528	.	,019	,047
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Ситуативная тревожность	Коэффициент корреляции	,307*	,156	-,173	,238	-,084	-,137	-,302*	1,000	-,155
	Знч.(2сторон)	,017	,233	,186	,067	,523	,296	,019	.	,238
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Личностная тревожность	Коэффициент корреляции	,411**	,112	-,063	-,120	-,154	,085	-,258*	-,155	1,000
	Знч.(2сторон)	,001	,394	,633	,359	,241	,520	,047	,238	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

```
GET FILE='C:\Users\Надежда\Desktop\шабашка\рита.sav'.
DATASET ACTIVATE Наборданных0. NPAR TESTS /K-W
=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест
удовлотРаб возмСамореализ ситТревл личнТре ВУ ситТрУРОВ(1 3)
/MISSING ANALYSIS.
```

Непараметрические Критерии

Примечания

Вывод создан		12-май-2016 20:20:39
Комментарии		
Ввод	Активный набор данных	Наборданных0
	Фильтр	<нет>

	Толщина	<нет>
	Разделить файл	<нет>
	Кол-во строк в рабочем файле данных	60
Обработка пропущенных значений	Определение пропущенных	Определенные пользователем пропущенные значения обрабатываются как пропущенные.
	Используемые наблюдения	Для каждого критерия статистики основаны на всех наблюдениях с валидными данными для переменных, использованных в соответствующем критерии.
Редактор синтаксиса		NPAR TESTS /K-W=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест удовлотРаб возмСамореализ ситТреВ личнТре ВУ ситТреУРОВ(1 3) /MISSING ANALYSIS.
Ресурсы	Процессорное время	0:00:00.000
	Время вычислений	0:00:00.000
	Разрешенное число наблюдений ^а	52428

а. В соответствии с доступной памятью.

Критерий Краскела-Уоллеса

Ранги

	ситТреУРО В	N	Средний ранг
Денежный заработок	1,00	11	15,14
	2,00	27	31,43
	3,00	22	37,05
	Всего	60	

Продвижение по работе	1,00	11	21,82
	2,00	27	29,48
	3,00	22	36,09
	Всего	60	
Избегание критики	1,00	11	34,68
	2,00	27	30,37
	3,00	22	28,57
	Всего	60	
Избегание неприятностей	1,00	11	29,45
	2,00	27	29,11
	3,00	22	32,73
	Всего	60	
Достижения соц. престижа	1,00	11	32,32
	2,00	27	32,89
	3,00	22	26,66
	Всего	60	
Удовлетворенность работой	1,00	11	35,86
	2,00	27	32,17
	3,00	22	25,77
	Всего	60	
Возможность самореализации	1,00	11	47,55
	2,00	27	26,37
	3,00	22	27,05
	Всего	60	
Ситуативная тревожность	1,00	11	6,00
	2,00	27	25,37
	3,00	22	49,05
	Всего	60	
Личностная тревожность	1,00	11	27,55
	2,00	27	34,87
	3,00	22	26,61
	Всего	60	

Статистики критерия^{a,b}

	Денежный зарботок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание неприятностей	Достижение соц. престижа	Удовлетворенно сть работой	Возможность сомореализации
Хи-квадрат	12,555	5,426	1,055	,645	1,768	3,039	13,568

ст.св.	2	2	2	2	2	2	2
Асимпт.	,002	,066	,590	,724	,413	,219	,001
знч.							

а. Критерий Краскела-Уоллеса

б. Группирующая переменная: ситТрУРОВ ГРУППЫ ПЕДАГОГОВ, ИМЕЮЩИЕ РАЗНЫЙ УРОВЕНЬ СИТУАТИВНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ

DATASET CLOSE Наборданных1. NPAR TESTS

/К-W=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест
удовлотРаб возмСамореализ ситТревл личнТре ВУ личТревлУров(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

Непараметрические Критерии

Примечания

Вывод создан		12-май-2016 20:21:36
Комментарии		
Ввод	Активный набор данных	Наборданных0
	Фильтр	<нет>
	Толщина	<нет>
	Разделить файл	<нет>
	Кол-во строк в рабочем файле данных	60
Обработка пропущенных значений	Определение пропущенных	Определенные пользователем пропущенные значения обрабатываются как пропущенные.
	Используемые наблюдения	Для каждого критерия статистики основаны на всех наблюдениях с валидными данными для переменных, использованных в соответствующем критерии.
Редактор синтаксиса		NPAR TESTS /К-W=дензараб продвпоРаб избегКрит избегНеприятн достСоцПрест удовлотРаб возмСамореализ ситТревл

		личнТре ВУ личТреВУров(1 3) /MISSING ANALYSIS.
Ресурсы	Процессорное время	0:00:00.015
	Время вычислений	0:00:00.031
	Разрешенное число наблюдений ^a	52428

a. В соответствии с доступной памятью.

Критерий Краскела-Уоллеса

Ранги

	Уровень личностной тревожности	N	Средний ранг
Денежный заработок	1,00	19	20,58
	2,00	23	33,96
	3,00	18	36,56
	Всего	60	
Продвижение по работе	1,00	19	29,79
	2,00	23	30,02
	3,00	18	31,86
	Всего	60	
Избегание критики	1,00	19	30,39
	2,00	23	32,33
	3,00	18	28,28
	Всего	60	
Избегание неприятностей	1,00	19	34,74
	2,00	23	27,98
	3,00	18	29,25
	Всего	60	
Достижения соц. престижа	1,00	19	31,13
	2,00	23	33,85
	3,00	18	25,56
	Всего	60	
Удовлетворенность работой	1,00	19	29,66
	2,00	23	29,00
	3,00	18	33,31
	Всего	60	
Возможность самореализации	1,00	19	36,82

	2,00	23	26,96
	3,00	18	28,36
	Всего	60	
Ситуативная тревожность	1,00	19	31,82
	2,00	23	31,80
	3,00	18	27,44
	Всего	60	
Личностная тревожность	1,00	19	10,00
	2,00	23	31,83
	3,00	18	50,44
	Всего	60	

Статистики критерия^{a,b}

	Денежный зарботок	Продвижение по работе	Избегание критики	Избегание неприятностей	Достижение соц. престижа	Удовлетвореннос ть работой	Возможность самореализации
Хи-квадрат	9,886	,169	,636	1,919	2,421	,712	3,909
ст.св.	2	2	2	2	2	2	2
Асимпт. знч.	,007	,919	,727	,383	,298	,700	,142

a. Критерий Краскела-Уоллеса

b. Группирующая переменная: личТревУров ГРУППЫ ПЕДАГОГОВ,
ИМЕЮЩИЕ РАЗНЫЙ УРОВНЬ ЛИЧНОСТНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ
РАЗЛИЧАЮТСЯ ПО ПРОФ МОТИВАМ