



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)**

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент физической культуры и спорта

Коновалова Алина Евгеньевна

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СФЕРЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по направлению подготовки 49.04.01 Физическая культура,
магистерская программа «Менеджмент в профессиональном спорте»

Владивосток
2019

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.

Директор Школы искусств и гуманитарных наук

_____ Ф.Е. Ажимов

«__» июня 2019г.

Защищена в ГЭК с оценкой

Секретарь ГЭК

_____ И.О. Фамилия
подпись
«__» _____ 20__ г.

Автор работы _____
(подпись)

«__» _____ 20__ г.

Консультант(ы)*

_____ (подпись) _____ (ФИО)

«__» _____ 20__ г.

Руководитель ВКР _____

(должность, уч. степень, ученое звание)

_____ (подпись) _____ (ФИО)

«__» _____ 20__ г.

Назначен рецензент _____

(уч. степень, ученое звание)

_____ (фамилия, имя, отчество)

«Допустить к защите»

Директор департамента

_____ (уч. степень, ученое звание)

_____ (подпись) _____ (и. о. фамилия)

«__» _____ 20__ г.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Проблема профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта	6
1.1 Профессиональная мотивация руководителя в сфере профессионального спорта	6
1.2 Виды мотивации	10
1.3 Направленность личности руководителя в сфере профессионального спорта	15
1.4 Использование электронных средств в контексте модульного обучения	27
Глава 2. Задачи, методы и организация исследования	31
2.1 Задачи исследования	31
2.2 Методы исследования	31
2.3 Организация исследования	36
Глава 3. Обоснование применения дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта	37
3.1 Результаты анкетирования до эксперимента	37
3.2 Результаты психологического тестирования до эксперимента.....	39
3.3 Организационно - методическое обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта.....	42
3.4 Экспериментальное обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей	45
Выводы	51
Список литературы	53
Приложения	56

Введение

Актуальность работы. Профессиональное развитие человека в сфере спорта, как субъекта деятельности, сопровождающееся карьерным продвижением, предъявляет повышенные требования к личности руководителя. В значительной степени они касаются способности целостной личности эффективно реализовывать активно-приспособительные процессы в новых условиях профессиональной деятельности.

Многоаспектный процесс управленческой адаптации в сфере профессионального спорта необходимо рассматривать, прежде всего, в контексте развертывания процессов личностного развития руководителя в сфере профессионального спорта, однако данный спектр проблем практически оставался без решения, как в социальной психологии, так и в психологии личности (А.С. Большаков, 2013).

В настоящей работе проблема управленческой адаптации рассматривается как в концептуальном ключе, с построением соответствующих моделей, так и в эмпирическом, с разработкой диагностического инструментария и выделением ряда закономерностей.

По А.А. Ухтомскому личностное измерение профессионального роста руководителя в сфере профессионального спорта зависит от целостного подхода в формировании мотивационной сферы управления. Речь идет о становлении практической мотивационной доминанты, определяемой как "вектор поведения" или "доминанта жизни" (А.А. Бодалев, 2014).

Система повышения управленческой квалификации должна способствовать преобразованию общественно-значимого в личностно-значимое, поскольку только тогда можно ожидать от субъекта управления внутренней активности в процессе профессионального роста.

Анализ использованных источников показывает, что работ по формированию и развитию мотивации руководителей в сфере профессионального спорта к своему профессиональному росту недостаточно. Недостаточный уровень разработанности проблемы в науке вступает в

противоречие с актуальной потребностью практики иметь на руководящих должностях в сфере профессионального спорта подготовленных профессионалов, знающих, как нужно управлять, умеющих и желающих это делать (А.Н. Бандурка, 2014).

Профессиональные знания стареют очень быстро, необходимо их непрерывное совершенствование. Дистанционная форма обучения дает сегодня возможность создания систем массового непрерывного самообучения, всеобщего обмена информацией, независимо от наличия временных и пространственных поясов. При дистанционном обучении происходит обмен учебной информацией с помощью современных средств на расстоянии..

Объект исследования – процесс управления в сфере профессионального спорта.

Предмет исследования - влияние разработанных дистанционных обучающих модулей на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Цель исследования – обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей, направленных на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Гипотеза. Предполагается, что, в результате применения разработанных нами дистанционных обучающих модулей показатели профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта повысится. При условии, если будут выявлены исходные показатели мотивации и обоснована необходимость повышения мотивации руководителя.

Научная новизна. В результате исследования получены новые знания о методах и средствах повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта, а также, выявлены особенности влияния разработанных нами дистанционных обучающих модулей на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования результатов исследования в организациях спортивной

направленности для повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Теоретическая значимость. В результате исследования, теории и практики управления в сфере профессионального спорта, будут дополнены новыми знаниями о повышении мотивации у руководителей сферы профессионального спорта.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработанные дистанционные обучающие модули, направлены на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта, состоят из онлайн лекций, практик, лабораторных работ, тестирования по следующим основным темам: психологические основы профессиональной мотивации, методы профессиональной самомотивации руководителей.

2. Применение дистанционных обучающих модулей повышает мотивацию руководителей сферы профессионального спорта в таких аспектах как: общая активность, творческая активность, социальная полезность, также позитивным образом повлияло на организованность и мотивацию в работе.

Глава 1. Проблема профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.

1.1 Профессиональная мотивация руководителя в сфере профессионального спорта.

Анализ результатов интервьюирования руководителей показал, что в определении понятия «мотивация», в их представлении, используются такие значения как: "желания", "потребности", "стремления", "мотивы", "цели", "задачи" или "стимулы". Все эти понятия, так или иначе, отражены в следующем определении мотивации.

Мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Мотивация, как ведущий фактор регуляции активности личности руководителя в сфере физкультурно-оздоровительной работы ее поведения и деятельности представляет исключительный интерес для психологов. Рассмотрение формирования специалиста в области физкультурно-оздоровительной работы и туризма с позиций мотивации профессиональной деятельности является одной из центральных проблем в современном мире, что связано с ростом потребностей людей в этой области (А.Г. Асмолов, 2013).

Качество деятельности специалиста в сфере профессионального спорта определяется уровнем его мастерства, важной составляющей, которой является система профессиональных умений.

Удовлетворенность профессией руководителя в сфере профессионального спорта выступает как система мотивов имеющих определенную иерархию, и выражают направленность личности. Профессиональная деятельность откладывает определенный отпечаток на личность человека, проявляющийся, в его отношении к учебному процессу, системе мотивов к профессиональной деятельности. Мотивация, выступая как ведущий фактор регуляции активности личности, ее поведения и деятельности,

является одним из факторов, посредством которого возможно целенаправленное формирование системы профессиональных знаний, умений и навыков специалистов в области физкультурно-оздоровительной работы и туризма (А. Б. Алексеев, 2014).

Однако переоценивать мотивацию тоже не стоит. Мотивировать человека или группу лиц невозможно без его или их склонности к получению предмета мотивации.

Именно поэтому, стимулы должны совпадать с мотивами. Невозможно мотивировать нищего, признанием его ценности для общества.

В основе любой мотивации лежат понятия мотива, деятельности и стимула.

Мотив (от лат. moveo – двигаю) — материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Но для осознания мотива, т.е. для включения данных переживаний в культурно обусловленную категориальную систему, требуется особая работа (Е.В. Меньшиков, 2015).

Деятельность – целенаправленное взаимодействие человека с окружающим миром, осуществляемое на основе его познания и направленное на преобразование для удовлетворения потребностей.

Стимул – внешнее побуждение активности человека, эффект которого опосредован психикой человека, его взглядами, чувствами, интересами, стремлениями и т.д.

Самотивация – индивидуальный механизм соотнесения внутренних и внешних факторов, определяющий способы поведения человека. Мотивация – соотнесение индивидуальных внешних и внутренних факторов человека, и выставление стимула, с целью изменения деятельности человека в нужном направлении.

В типологии профессиональных ориентаций обобщены конкретные профессиональные мотивы-интересы, в результате, возникло разделение сфер объективной реальности, на которые могут быть направлены профессиональные интересы – мир человека, мир искусства, мир техники, мир знаков, живой мир.

Профессиональные мотивы субъекта в сфере профессионального спорта складываются в личностную направленность, связанную с одной или несколькими из этих сфер.

Главное в мотивации - ее неразрывная связь с потребностями человека. Человек стремится снизить напряжение, выражающееся в состоянии беспокойства и тревоги, которое возникает у него, когда он испытывает нужду (не всегда осознаваемую) в удовлетворении какой-либо потребности (биологической или социальной).

Потребность - это испытываемая человеком нехватка чего-либо, находящегося вне его, необходимого для поддержания нормальной жизнедеятельности.

Люди в процессе работы стремятся к удовлетворению различных потребностей, как физиологических, так и социальных. Для многих людей работа - это способ зарабатывания денег, с помощью которых могут быть удовлетворены основные биологические потребности (в еде, одежде, жилье и др.). Не все потребности, активизирующие поведение человека, осознаются им в полной мере. Так, например, потребность во власти, в независимости может проявляться в крайне болезненной реакции работника на любое давление или на усиление внешнего контроля, хотя истинные истоки такого поведения могут и не осознаваться (В.К. Гайда, 2016).

Мотивация делает поведение человека целенаправленным. Цель здесь – это то, что может привести к ликвидации испытываемого человеком состояния нужды в чем-либо. Достижение цели приводит к уменьшению или исчезновению напряжения. Достижение цели руководителя в сфере профессионального спорта восстанавливает физиологическое и психологическое равновесие. Прием пищи удовлетворяет голод, встреча с

друзьями способствуют восполнению дефицита в общении. Целями в этих случаях являются пища и получение признания от других людей.

Основными функциями мотивации являются:

- побуждение к действию,
- направление деятельности,
- контроль и поддержание поведения.

Побуждение к действию. Мотивы - это то, что заставляет человека действовать или является стимулом к действию. В этом смысле человек, активно действующий для достижения определенной цели, которая позволит ему удовлетворить какую-либо потребность, будет рассматриваться как мотивированный, а пассивный, равнодушный или бездействующий - как немотивированный или обладающий низкой мотивацией (А.А. Деркач, 2013).

Направление деятельности. Люди постоянно принимают решения о том, как они будут достигать своих целей. Например, голодный человек может сделать выбор между тем, чтобы пообедать дома, на работе или перекусить на улице. Человек, испытывающий чувство одиночества, может выбирать между разными друзьями или разными компаниями. Работник, стремящийся произвести благоприятное впечатление на своего руководителя, также может выбирать разные варианты: работать особенно усердно над важной задачей, оказать руководителю какую-то услугу или польстить ему. Все эти действия имеют нечто общее – они представляют собой некоторые выборы, которые направляют усилия человека на достижение определенной цели, позволяющей удовлетворить соответствующую потребность.

Контроль и поддержание поведения, направленного на достижение цели, выражается в определенной настойчивости в достижении этой цели. Мотивация делает человека пристрастным, заинтересованным. Так человек, поведение которого определяется денежной мотивацией, стремящийся к зарабатыванию денег, в разных ситуациях и при разных обстоятельствах будет действовать в соответствии с этой доминантой. Поставленные перед ним задачи или открывающиеся возможности он будет рассматривать преимущественно с точки зрения возможности зарабатывания денег (В.Н Дружинин, 2013).

Высокая отдача руководителя в профессионального спорта от работников возможна лишь в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате и будут положительно относиться к выполняемой работе. Это возможно лишь тогда, когда процесс работы и конечные ее результаты позволяют человеку удовлетворить важнейшие из его потребностей. То есть тогда, когда руководителя в сфере профессионального спорта имеет высокий уровень трудовой мотивации (И.Г. Кокурина, 2015).

1.2 Виды мотивации

Производительная и потребительная мотивация.

В.Э. Мильман в своём труде «Мотивация творчества и роста» выделял такие виды мотивации, как потребительная и производительная.

Производительно-потребительная побудительная тенденция, по его мнению, исходит из экономической парадигмы и рассматривается в методологическом и психологическом плане, так как процессы производства, распределения, обмена и потребления характеризуют не только общество, но и отдельных индивидов. При этом, основное различие производительного и потребительного полюсов отражается на методологическом уровне следующим образом: в производительном процессе в сфере профессионального спорта, личностная установка субъекта направлена на придание в сфере профессионального спорта определенной социально значимой ценности; в потребительном процессе субъект направлен на присвоение индивидуально значимой ценности, воплощенной для него в предмете. Это касается разных ценностей - материальных, социальных, духовных (С.И. Иванова, 2015).

В.Э. Мильман считает, что, несмотря на свою “экономическую” этимологию, эти категории наполнены вполне психологическим содержанием, во многом пересекающимся с содержанием других категорий, отражающих функциональные побудительные тенденции.

Производительная направленность созвучна: опредмечиванию, социализации, экстерниоризации, отдаче, созиданию, достижению,

антигомеостазису, потребностям “роста”, “бытию”. Соответственно, потребительная установка субъекта включает характеристики таких категорий как: распрямление, индивидуализация, интериоризация, присвоение, разрушение, избегание, гомеостазис, потребности “дефицита”, обладание.

Характерно, что человек рождается с определенными сформированными потребительными механизмами физиологического характера, обеспечивающими его выживание и рост (Г.И. Марасанов, 2013).

Производительные функции человек начинает осуществлять, когда он включается в общественный экономический процесс, хотя в своем внутреннем психологическом плане они формируются и функционируют значительно раньше.

И производительные и потребительные процессы руководителя в сфере профессионального спорта в их развитой форме обусловлены его физическим и социальным развитием человека, но заложены уже в его природной сущности.

Производительная и потребительная сферы экономической жизни поляризуют и тем самым диалектически структурируют деятельность социальных групп, отдельных индивидов и их частных сторон.

С развитием деятельности трудового типа впервые у человека развиваются особенно характерные для него эмоции действия, принципиально отличные от эмоций функционирования. Для человека характерно, что эмоциональный характер приобретает не только процесс потребления, использования тех или иных благ, но также и прежде всего, их производство (С. Л. Рубинштейн, 2017).

Мотивация достижения руководителя в сфере профессионального спорта.

Проблемы психологии мотивации руководителя в сфере профессионального спорта учёные выводят за традиционные рамки, разделяющие такие психические процессы и функции, как восприятие, память, мышление и обучаемость. Эти проблемы предполагают гораздо большую взаимосвязь этих функций, чем может показаться, судя по многочисленным

психическим явлениям, которые они представляют. Более того, психология мотивации становится все в большей степени экспериментальной.

Мотивация достижения руководителя в сфере профессионального спорта, таким образом, определена учёными как попытка увеличить, или сохранить максимально высокими способности человека ко всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности и где выполнение подобной деятельности может, следовательно, привести или к успеху, или к неудаче (Л.В Карташова, 2016).

В конечном счете, успех или неудача в ориентированном на достижение взаимодействии человека со средой всегда случайны и таким образом являются всего лишь преходящими периодическими состояниями по отношению к мотивации достижения. И вне зависимости от того, насколько дифференцированы критерии успешности, эта шкала состоит из двух частей: одна из них символизирует успех (не важно, насколько ярко выраженный), а другая – неудачу; и эти части отделены друг от друга узкой пограничной областью, если не границей. В зависимости от достигнутых успехов эта граница может перемещаться вверх и вниз по шкале, смещая вместе с собой нулевую точку отсчета. Потому невозможно объективно определить для достаточно длительного периода времени, что именно для определенного человека будет являться успехом, а что – неудачей (Н. И. Рейнвальд, 2014).

Успех и неудача присутствуют и во взаимодействиях личности со средой, не имеющих никакого отношения к достижениям. Но для экономии времени в дальнейшем изложении понятия успеха и неудачи будут использоваться только в контексте ориентации на достижение. Идея достижения сконцентрирована вокруг двух возможностей: достижения успеха или избегания неудачи. Соответственно, в мотивации достижения присутствуют две тенденции, собственно достижения и избегания: «надежда на успех» и «боязнь неудачи».

Мотивация достижения направлена на определенный конечный результат, получаемый благодаря собственным способностям человека, а именно: на достижение успеха или избегание неудачи.

Мотивация достижения, таким образом, по сути своей ориентирована на цель. Она подталкивает человека к «естественному» результату ряда связанных друг с другом действий. Предполагается четкая последовательность серии действий, производимых одно за другим. Однако существуют специфические формы активности, не связанные напрямую с целью таким образом. Относящаяся к достижению деятельность иногда выполняется сама по себе и не имеет своей целью завершение по достижении цели или какой-либо другой внешней причины. С такого рода проявлениями мы встречаемся, например, при решении интеллектуальных заданий (кроссворды, головоломки) или в ручной работе, требующей определенных навыков (вышивка, вязание). Различные сложности, с которыми люди сталкиваются в процессе решения задач такого рода, воспринимаются как приятный и даже стимулирующий опыт.

Э. Мюррей считал, что для мотивации достижения характерен постоянный пересмотр целей. Если посмотреть на последовательность действий, важность постоянного пересмотра целей с течением времени становится очевидной, поскольку цепь действий может прерываться на часы, дни, недели, месяцы или даже годы (А.А. Осипова, 2014).

Еще одной характеристикой мотивации достижения является постоянное возвращение к прерванному заданию, к чему-то прежде оставленному, возобновление основной направленности действий. Так, создаются сложные и долгое время существующие структуры из основной, побочной и входящей в их состав деятельности, которые ведут посредством достижения серии «субцелей» к главной, пусть даже очень отдаленной. Планирование становится необходимым для достижения упорядоченной последовательности и функциональной организации цепи действий. Этот временной охват ряда действий - «серия» актов, и отличает мотивацию достижения от множества других мотивов (Е.Т. Соколова, 2016).

Позитивная и негативная мотивация.

Руководители в сфере профессионального спорта – не рядовые сотрудники, они не стандартные «винтики» в сложной структуре своей организации. Те, кто стремится стать руководителями в сфере

профессионального спорта, относятся чаще всего к типу людей с мотивацией на достижение высоких целей. В психологии учёными проводится деление людей по типам мотивации «К» (достижение целей) и «ОТ» (избегание неудач). К сожалению, первых не так уж и много – они, по различным оценкам, составляют от 10% до 20% всех людей.

Мотивацию «К» еще называют позитивной, а мотивацию «ОТ» – негативной. А про людей говорят, что они обладают позициями «стремления» и «избегания» соответственно.

Позитивистам очень важно видеть впереди цель, четко понимать: что и зачем они будут делать. Им важно видение перспективы, открывающиеся возможности, позитивные последствия того, что им предстоит делать. Их не пугают трудности на пути достижения целей, наоборот – они их рассматривают как очередные вершины, которые предстоит взять на жизненном пути. Поэтому наилучшей мотивацией для них всегда является «пряник» в виде денежных вознаграждений, возможности повышения по карьерной лестнице, новые знания и навыки, которые они приобретут в ходе выполнения работы, возможность самореализации. Для таких людей сама новая или дополнительная работа становится мотивирующим фактором, а возможность решения каких-то проблем самостоятельно еще более повышает мотивацию (Н. И. Сарджвеладзе, 2016).

Негативистам же, наоборот, важно, чтобы на их пути не встречались сложные препятствия. Им важно не упасть с того уровня, который достигнут на данный момент. Если они видят опасность попадания в жизненные ямы, они изо всех сил стараются подстелить себе соломки или же вообще направятся в другую сторону. Им важны гарантии безопасности. Поэтому в качестве мотивации для негативистов обычно выступает «кнут», то есть демонстрация того, что случится, если работа не будет выполнена. Это именно для них изобретены наказания и штрафы.

Таким образом, люди с негативной жизненной позицией крайне редко достигают топовых позиций в сфере профессионального спорта. Соответственно, готовя систему мотивации для руководителей в сфере

профессионального спорта, необходимо исходить в первую очередь из того, что она должна базироваться на принципах положительной мотивации.

1.3 Направленность личности руководителя в сфере профессионального спорта

Чтобы узнать человека, очень важно разобраться в том, что он успел сделать на своем жизненном пути как член общества. Но еще важнее понять, к чему он стремится и во имя чего; чего, по его мнению, он не успел еще добиться и каким образом достичь поставленной цели. Все это определяет направленность личности, т. е. ее интересы и склонности, идеалы, мировоззрение и убеждения, являющиеся одновременно и мотивами деятельности. Все эти виды направленности в своей структуре всегда содержат потребности, установки и отношения (Л.Д. Столяренко, 2015).

Характеризуя направленность личности в целом, нужно обращать внимание на следующие ее общие качества:

Уровень — это общественная значимость направленности человека. Только общественно значимые цели, побуждающие его к деятельности в сфере профессионального спорта, могут обеспечивать высокий уровень направленности его личности и тем положительно влиять на другие ее качества. В общественной направленности человека проявляется его моральный облик.

Широта направленности не должна становиться дилетантством, разбросанностью, когда человек необоснованно начинает считать себя всезнайкой. Среди широкой направленности большого круга интересов должен быть центральный, главный интерес, направленный на профессиональную деятельность, выполняемую личностью (А.Г. Маклаков, 2015).

Интенсивность направленности связана с ее эмоциональной окраской. Она может иметь весьма большой диапазон выраженности, колеблясь от смутных, нечетких влечений, через осознанные желания и активные стремления до полной убежденности.

Устойчивость направленности личности характеризуется ее протяженностью во времена. Это качество направленности личности в первую очередь связано с настойчивостью как проявлением воли.

Действенность направленности личности определяет активность реализации целей направленности в деятельности.

Выделяют следующие виды направленности личности:

1. Направленность на себя — ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение — стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело — заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

К основным компонентам направленности личности относятся:

1. Интерес — форма проявления познавательных потребностей личности, выражающаяся в повышенном внимании, эмоциональном отношении, в выборе, предпочтении объекта интереса. Понятие интерес тесно сопрягается с такими личностными свойствами как потребности и отношения. Интерес как бы рождается из потребности, но в отличие от последней выражает не нужду в чем либо, а избирательное предпочтение данных предметов и явлений окружающего мира (И.П. Чередниченко, 2014).

Людам в сфере профессионального спорта присуще большое количество различных интересов, от вполне понятных и разделяемых практически каждым человеком, до внятных только самому их обладателю. Поэтому существует большое число типологий соответствующих побудительных факторов.

Если взять эмпирические по своим основаниям списки мотивов, то мы увидим, что в них представлены основные побуждающие факторы, при этом некоторые из них выглядят как достаточно частные, непопулярные, но, тем не менее, существующие.

В конечном счете, при взгляде с более широкой позиции оказывается, что и внутренние субъективные состояния, и формы активности представляют собой определенные сферы объективной реальности, заданные в некоторых пространствах, отличных от физического.

Выделяют следующие виды интересов человека:

Познавательные интересы представляют собой избирательную направленность, обращенную к области познания, к ее предметному содержанию и процессу овладения знаниями.

Эстетические интересы являются особым видом интересов, выражающимся в избирательной направленности на объекты и области прекрасного в окружающем мире (в его формах, структуре и движении).

Нравственные интересы — это такой их вид, который выражает повышенное внимание, чувствительность к нравственным ценностям.

Действенно-практические интересы определяют предпочтение двигательной-практической сферы жизнедеятельности. Все виды интересов тесно связаны между собой: любой из них представляет совокупность мыслительных (познавательных), эмоционально-эстетических и нравственно — волевых и двигательных процессов.

В целом, соответствующие побудительные факторы – мотивы-интересы, характеризуются следующими признаками: имеют, в основном, эмпирическое происхождение, основываясь на описаниях опыта индивидуальных субъектов, достаточно ясны, поверхностны и ситуативны, с более или менее ограниченной сферой действия, зависящей от характеристик ситуации. Используются в описаниях обыденного общения, в художественных отражениях жизни, в некоторых сферах научного анализа.

2. Идеал — это то, к чему стремится личность, на что она ориентируется. Идеалы человека могут выступать в качестве одной из наиболее

значимых характеристик мировоззрения человека, т.е. его системы взглядов на объективный мир, на место человека в этом мире, на отношение человека к окружающей его действительности и к самому себе (Р.И. Фрэнкин, 2013).

Идеал [греч. *idéa* — идея, образ] — образ человека, являющегося образцом для других. Идеал является предметом изучения разных наук и рассматривается как нечто совершенное, чего быть может еще нет, но к чему следует стремиться. В качестве идеала может выступать:

- совокупность норм поведения;
- образ, воплощающий наиболее ценные и привлекательные человеческие черты,
- образ, который служит образцом.

Идеал человека не всегда представляет собой его идеализированное отображение. В нем нередко воплощается то, чего не достает человеку, то, к чему он стремится для того, чтобы быть удовлетворенным в своих планах и мечтах. Стремление его достичь может выступить как важнейший мотив поведения человека стать тем, что составляет смысл его жизни.

Идеал в своей развитой форме присущ человеку, который способен предварять реальное действие идеальным, представлять результаты труда до его начала. Они формируются под влиянием социальной среды и в значительной степени определяются мировоззрением человека и менталитетом общества (С.Г. Москвичев, 2017).

Различаются два типа отношений к идеалу - созерцательно-восторженное и страстно-деятельное.

1) Человек ограничивается виртуальным восхищением, преклонением перед идеалом.

2) Порождает у человека энергию для претворения идеала в реальные черты личности. Он выступает в качестве мотивов самовоспитания, самоизменения. В этом случае он содержит программу работы, способствующей достижению соответствия человека идеальному образу.

3. Потребность - субъективное явление, побуждающее к деятельности и представляющее собой отражение нужды организма в чем – либо. Потребности разделяются на два класса: биологические и информационные.

Биологические потребности руководителя в сфере профессионального спорта являются быстро и легко насыщаемыми. Регулирующая функция потребностей ограничена, так как данные потребности определяют поведение в сравнительно небольшие отрезки времени, в течении которых и происходит их удовлетворение.

Биологические потребности имеют индивидуалистический, эгоцентрический характер, ставя особь в конкретные, враждебные отношения с другими особями (Б. В. Зейгарник, 2015).

Информационные потребности руководителя в сфере профессионального спорта – познавательные и социальные. Являются менее насыщаемыми по сравнению с биологическими потребностями. Вследствие чего их регулирующая функция по отношению к поведению человека является неограниченной. Информационные потребности, как правило, не ведут к возникновению конкурентных отношений между людьми. Удовлетворение информационной потребности за счет, какого – либо объекта никак не сказывается на самом объекте. Индивиды делятся информацией с другими индивидами.

Потребности руководителя в сфере профессионального спорта отнюдь не ограничиваются теми, которые непосредственно связаны с органической жизнью. В процессе исторического развития не только эти потребности развиваются, утончаясь и дифференцируясь, но и появляются новые, не связанные непосредственно с уже имеющимися. Так у человека возникает потребность в чтении, в посещении театра, в слушании музыки и т.д. Порождая многообразие сферы культуры, человеческая деятельность порождает и соответствующие потребности. В результате потребности человека далеко выходят за узкие рамки его органической жизни, отражая в себе все многообразие и богатство исторически развивающейся деятельности, все

богатство создаваемой культуры. Порождая соответствующие потребности, культура становится природой человека.

Виды потребностей руководителя в сфере физкультурно-оздоровительной работы и туризма (И.С. Кон, 2017).

Социальные потребности:

1. Дайте сотрудникам такую работу, которая позволила бы им общаться;
2. Создайте на рабочих местах дух команды;
3. Проводите с подчинёнными периодические совещания;
4. Не старайтесь разрушить возникшие неформальные группы, если они не наносят организации реального ущерба;
5. Создайте условия для социальной активности членов организации вне её рамок;

Потребности в уважении:

1. Предлагайте подчинённым более содержательную работу;
2. Обеспечьте им положительную обратную связь с достигнутыми результатами;
3. Высоко оценивайте и поощряйте достигнутые подчинёнными результаты;
4. Привлекайте подчинённых к формулировке цели и выборке идеи;
5. Делегируйте подчинённым дополнительные права и полномочия;
6. Продвигайте подчинённых по служебной лестнице;
7. Обеспечивайте обучение и переподготовку;

Потребности в самовыражении:

1. Обеспечивайте подчинённым возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал;
2. Давайте подчинённым сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи;
3. Поощряйте и развивайте у подчинённых творческие способности.

Существует много классификаций и структур потребностей, но самая известная – иерархия А.В. Маслоу 2016. Базовые, то есть основные, наиболее

общие, фундаментальные он расположил в виде пятиступенчатой пирамиды, начиная с насущных, без которых человеческий организм не может физически существовать, и кончая наиболее сложными – социальными.

Вот эта знаменитая классификация:

1. Физиологические потребности
2. Потребность в безопасности
3. Потребность в любви и принадлежности
4. Потребность в уважении
5. Потребность в самоактуализации.

1. Физиологические потребности – это такие потребности, как потребность в еде, воздухе, воде, одежде, крыше над головой, то есть потребности, обеспечивающие само существование человека как биологического организма.

Ясно, что голодные или больные работники вряд ли смогут внести высокий вклад в работу своей организации, поэтому для удовлетворения важнейших физиологических потребностей организация должна обеспечить работников нормальными условиями труда и заработной платой, позволяющей на приемлемом уровне удовлетворять потребности в еде, одежде, в жилье (для разных людей и для разных стран этот уровень может существенно различаться). Работники также должны иметь достаточно времени для отдыха и восстановления сил.

Руководство многих компаний в сфере профессионального спорта уже начало понимать, что здоровье и хорошая физическая форма работника является таким же ресурсом, как его квалификация и опыт. Поэтому программам, направленным на оздоровление и поддержание хорошей физической формы сотрудников, уделяется все больше внимания. Сюда входит оплата страхового полиса, аренда спортивных залов, кортов, бассейна для сотрудников. Очень важно, что эти программы являются выгодными для организации. Опыт многих организаций показывает, что деньги, вложенные в здоровье работников, окупаются сторицей (В. С. Мерлин, 2016).

2. Потребности в безопасности. Сюда можно отнести такие потребности, как потребность в том, чтобы быть защищенным от физической или психологической опасности, иметь надежное место работы, гарантированную занятость, уверенность в завтрашнем дне и т.п. Удовлетворению потребностей в безопасности способствует планомерная работа по повышению безопасности на опасных производствах. Также эта группа потребностей в полной мере учитывается теми компаниями, которые даже в условиях кризиса проводят политику сохранения рабочих мест.

3. Потребность в принадлежности к социальной группе играет очень существенную роль в жизни человека. Социальные контакты, которые работники устанавливают с товарищами по работе в процессе профессионального труда, являются важным фактором, оказывающим положительное влияние на их трудовую мотивацию.

Чтобы помочь работникам в удовлетворении этой группы потребностей, некоторые руководители в сфере профессионального спорта сознательно организуют коллективные мероприятия, позволяющие объединить и сплотить рабочий коллектив - общие празднования знаменательных для организации событий и дат, выезды на природу. Любые коллективные мероприятия, в том числе и спортивные, обеспечивают прекрасную возможность для установления и поддержания дружеских взаимоотношений. Если работникам длительное время приходится работать в одиночестве, они начинают испытывать серьезный дискомфорт, что негативно сказывается на их рабочих результатах, ухудшает отношение к работе и вызывает высокую текучесть кадров.

4. Потребность в оценке и уважении. Люди стремятся занять определенное место в обществе или в организации и подчеркнуть это положение определенными символами статуса (отдельный кабинет, машина, квартира в определенном районе, манера одеваться и т.д.). Для многих людей, когда они выбирают место работы, соображения престижа имеют очень большое (а иногда определяющее) значение. Поскольку человек часто отождествляет себя с той организацией, в которой он работает, то для него

важно, чтобы в глазах других людей его организация представлялась как привлекательное и достойное место работы.

Сюда можно отнести также потребность в самоуважении и в профессиональных достижениях, желание добиться успеха, иметь престижную и уважаемую другими работу и в получении одобрения, признания со стороны организации, руководства, товарищей по работе или подчиненных.

Для удовлетворения этой группы потребностей может служить сложившаяся в организации система оплаты труда, система оценки рабочих результатов, система должностного и профессионального роста и планирования карьеры. Кроме того, для удовлетворения потребности работников в оценке и уважении в организации могут устраиваться торжественные мероприятия, на которых отмечаются заслуги наиболее отличившихся сотрудников. Формы признания заслуг могут быть самыми разными – от наделения отдельных людей определенными привилегиями (отдельный кабинет, служебная автомашина) до заметок в местных органах печати или вручения недорогих сувениров. Практически для всех организаций, добившихся значительных успехов и ставших признанными мировыми лидерами, программы обеспечения признания и поощрения за достижения в работе являются обязательным элементом системы управления персоналом.

5. Потребность в самоактуализации – это желание максимально реализовать свой профессиональный и личный потенциал. Люди с высокой потребностью в самоактуализации стремятся работать на максимуме своих возможностей. Это делает их самым ценным резервом организации. Создание необходимых условий для использования этого резерва - это важнейший шаг, способствующий повышению конкурентоспособности и эффективности организации.

6. Власть и оказание влияния. В условиях организации этот мотив может проявляться не только в стремлении человека оказывать влияние на других людей, но и в желании осуществлять контроль за своей рабочей ситуацией, в стремлении к большей самостоятельности в работе. Учет этой группы

потребностей проявляется в том, что все нарастающее число компаний готовы делегировать больше полномочий и ответственности своим сотрудникам.

7. Потребность в достижении. Потребность в достижении высокого результата, желание преуспеть в условиях конкуренции имеет большое значение для понимания рабочего поведения человека. Люди с высокой потребностью в достижении предпочитают принимать на себя ответственность при решении проблем, стремятся устанавливать для себя довольно сложные цели и идут на рассчитанный риск, чтобы достичь этих целей. Кроме того, они стремятся получать обратную связь относительно того, насколько хорошо они выполняют свою работу. Успешные компании стремятся как можно лучше использовать эту группу потребностей, организуя конкурсы и соревнования, награждая лучших сотрудников, формируя проектные (целевые) группы, которым поручается решение особо важных проблем, создание новых продуктов (С.И. Иванова, 2015).

Потребность в достижении результата многие ученые рассматривают как важнейший фактор, оказывающий влияние на рабочее поведение человека. Работники с высокой потребностью в достижении стремятся к труднодостижимым целям, к сложной работе, их привлекает самостоятельная, разнообразная работа. Работники с низкой потребностью достижения предпочитают стабильные, надежные, предсказуемые ситуации. Они болезненно относятся к формальному, жесткому контролю, предпочитая более мягкие формы контроля (В.Л. Таланов, 2014).

По А. В. Маслоу 2016, потребности каждой последующей ступени становятся актуальными для человека после того, как на достаточном уровне удовлетворены потребности предыдущей ступени. Так, после удовлетворения насущных физиологических потребностей (еда, одежда, жилище) человек обращает внимание на потребность в безопасности, а затем – ощущает потребность в любви, после её удовлетворения становятся важными и актуальными потребности в уважении и, наконец, в самоактуализации.

Люди с высокой потребностью в достижении характеризуются следующими особенностями:

- Склонность к средней степени риска, к рассчитанному риску. Люди в сфере профессионального спорта с низкой потребностью в достижении склонны либо к тому, чтобы действовать наверняка (то есть к отсутствию риска), либо к неоправданно высокому риску, тогда как индивиды с высокой потребностью в достижении склонны к средней степени риска, к рассчитанному, взвешенному риску. Это верно, как для детских игр, так и для принятия важных решений и выполнения ответственных работ в профессиональной деятельности.

- Потребность в немедленной обратной связи. Люди в сфере профессионального спорта с высокой потребностью в достижении предпочитают такие виды деятельности, которые дают возможность получения немедленной и точной обратной связи о достижении цели. Они тяготеют к таким работам или таким профессиям, где в самой работе заложена возможность оценки и обратной связи.

- Удовлетворение от самого процесса завершения работы. Люди в сфере профессионального спорта с высокой потребностью в достижении находят удовлетворение в самом процессе выполнения заданий, что не обязательно должно сопровождаться материальными поощрениями. Индивиды с высокой потребностью в достижении рассматривают деньги как форму обратной связи или показатель того, как оценивается их работа.

- Увлеченность работой. Если человек в сфере профессионального спорта с высоким уровнем потребности в достижении выбрал цель, то он имеет тенденцию полностью посвящать себя работе, пока она не будет успешно завершена. Они не любят бросать дело на полдороги и не любят работать вполсилы.

- Оптимистичный взгляд на своих подчиненных. Руководители с высокой потребностью в достижении больше доверяют своим подчиненным и склонны видеть их в лучшем свете.

- Методы, используемые при мотивации подчиненных. Руководителей в сфере профессионального спорта с высокой потребностью в достижении интересуют те аспекты работы, которые дают простор для более полной

реализации возможностей работников. Они пытаются организовать работу своих подчиненных так, чтобы те имели больше возможностей для самореализации. Руководители со средним уровнем потребности в достижении интересуются в основном символами статуса, а руководители с низкой потребностью в достижении – безопасностью и надежностью работы. Это в свою очередь накладывает свой отпечаток на то, как они мотивируют своих подчиненных

- Привлечение подчиненных к постановке целей или принятию решений. Руководители в сфере профессионального спорта с высокой потребностью в достижении придерживаются такого стиля управления, который характеризуется высоким уровнем сотрудничества с подчиненными (его называют партисипативным стилем управления) – они с готовностью допускают своих подчиненных к постановке целей или принятию решений, тогда как руководители с низкой потребностью в достижении не склонны привлекать своих подчиненных к процессу принятия решений.

- Ориентация на задачу и ориентация на людей. Руководителей в сфере профессионального спорта с высокой потребностью в достижении интересуют как люди, так и решаемые ими задачи. Руководителей со средним уровнем потребности в достижении волнует в основном то, как решаются производственные задачи, а людей с низкой потребностью в достижении беспокоит преимущественно самозащита и стремление обеспечить собственную безопасность (В.А. Шаховой, 2016).

Многочисленные исследования учёных подтвердили связь сильной мотивации достижения и реальных достижений человека в различных сферах деятельности. Американский ученый Дэвид Маклелланд показал, что люди, добивающиеся успеха в соревновательных ситуациях, имели уровень мотивации достижения значительно выше среднего уровня. Руководители, которые успешно работали в условиях острой конкуренции, имели более высокую потребность достижения, чем их менее успешные коллеги (А. Н. Леонтьев, 2018)

Исследования Маклелланда также показали, что руководители могут в некоторой степени повысить потребность в достижении своих подчиненных через создание соответствующих рабочих условий, давая возможность своим подчиненным проявлять больше самостоятельности, ответственности и инициативы, делая задания все более сложными, регулярно осуществляя оценку рабочих показателей и поощряя высокую производительность труда. Высокий общий уровень мотивации, желание работать на благо организации и потребность оказывать влияние на других делает таких людей особенно ценными для организации и для ее успеха (Т.С. Кабаченко, 2015).

1.4 Использование электронных средств в контексте модульного обучения

В системе образования в настоящий момент ведущую роль играют информационные технологии, которые способствуют повышению эффективности и качества процесса обучения. Новые формы организации процесса обучения, направленные на индивидуализацию и дифференциацию, активно развиваются и основываются на принципе самостоятельного обучения с помощью различных интерактивных средств и информационных ресурсов.

Исходя из этих направлений становится актуальным создание и использование качественных электронных средств обучения, в основе которых лежат современные информационные технологии. Компьютер вносит в образовательный процесс интерактивность, которая позволяет развивать активно-деятельностные формы обучения (В.В. Петрусинский, 2015). Такое качество способно эффективно воспринимать информацию учащимися, что сказывается на пользе самостоятельной работы. В электронных учебниках, пособиях, словарях, справочниках, практикумах средствами гипертекста и мультимедиа (анимация, графика, аудио, видео) учебный материал представляется в интерактивной форме, что способствует более быстрому нахождению необходимой учащимся информации, её пониманию и усвоению. Компьютерный контроль активизирует процесс познания и помогает дать

наиболее объективную оценку уровня знаний пройденного материала учащимися (А.В. Осин, 2017).

Использование ЭСО в контексте модульного обучения

В основе модульного обучения лежит деятельность учащихся, позволяющая им логически правильно организовать своё обучение для освоения какой-либо раздела или темы в модуле, распределяя время изучения той или иной темы, контролируя себя.

Важное преимущество модульного обучения - взаимосвязанность теоретических знаний и практических умений и навыков. Учащийся после изучения теоретического материала модуля закрепляет его на практике, до тех пор, пока то или иное действие не будет усвоено хорошо (Г.С. Никифоров, 2016).

Использование ЭСО в организации модульного обучения позволяет эффективно применять различного рода электронные средства для лучшего понимания и усвоения материала. ЭСО повышает качество учебного материала, делая его аудиовизуальным, красочным, динамичным, что способствует более наглядному представлению информации. В процессе модульного обучения проявляется взаимосвязь теории и практики. Учащиеся, например, используя электронный учебник, изучают теоретический материал темы модуля (с мультимедийным наполнением), закрепляют полученные знания, пользуясь электронным практикумом (сборник упражнений и задач), а затем проверяют свои знания, проходя электронное тестирование. Вследствие чего, получают оценку, усвоен ли учебный материал темы модуля, если учащийся успешно прошёл контроль знаний, то он может переходить к изучению следующего раздела модуля. Если же оценка неудовлетворительная, то учащийся может заново воспользоваться электронными пособиями для повторения изученного материала с целью доступа к следующей теме модуля при успешном тестировании (Н.А. Пакшина, 2018).

Использование ЭСО в процессе обучения обеспечивает:

1. индивидуализацию и дифференциацию процесса обучения за счет реализации возможностей интерактивного диалога, самостоятельного выбора темпа учебной деятельности, организационных форм и методов обучения;
2. предоставление учащемуся инструменты исследования, конструирования, формализации знаний о предметном мире;
3. расширение и углубление знаний и умений по изучаемому предмету за счет возможности моделирования, имитации изучаемых процессов и явлений, организации экспериментально-исследовательской деятельности, экономии учебного времени, автоматизации рутинных операций вычислительного, поискового характера;
4. расширение сферы самостоятельной деятельности учащихся (как индивидуальной, так и групповой, коллективной) за счет возможности организации разнообразных видов учебной деятельности (экспериментально-исследовательской, учебно-игровой и т.д.);
5. формирование информационной культуры учащихся;
6. повышение мотивации обучения за счет компьютерной визуализации изучаемых объектов и закономерностей, возможности управления изучаемыми объектами, ситуацией, самостоятельного выбора форм и методов обучения.

Модульное обучение при одновременном использовании компьютерных технологий позволяет каждому учащемуся достигнуть хороших результатов в процессе обучения, то есть в соответствии со своими способностями осваивать учебный материал и при этом получать знания на современном техническом и образовательном уровне (В.И. Карпов, 2015).

Ключевыми моментами в использовании ЭСО не только в модульном обучении, но и в любом другом накладывает свои особенности на применение их в образовательном процессе. Преподаватель, применяющий электронные средства или имеющий отношение к их созданию, должен овладеть многими нюансами создания компьютерных программ, которые затем будут использовать учащиеся в качестве электронных пособий в образовательном

процессе. Следует учитывать, что применение ЭСО не должно исключать работу учащихся с обычным учебником.

Модульное обучение с использованием электронных средств обучения позволяет индивидуализировать и дифференцировать процесс обучения, что эффективно влияет на процесс обучения.

Стремительное развитие информационных и педагогических технологий, определённо, накладывает свой отпечаток на поиск и использование различных форм, методов, средств и технологий в образовательном процессе. Применение новых образовательных технологий и «продвинутых» электронных средств обучения предполагает, что преподаватель должен быть компетентен в использовании ЭСО и суметь сформировать необходимые компетенции у обучающихся (В.И. Карпов, 2015).

Глава 2. Задачи, методы и организация исследования

2.1 Задачи исследования

1. Изучить теоретические аспекты повышения мотивации руководителя в сфере профессионального спорта. Выявить и обосновать необходимость повышения мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.

2. Разработать дистанционные обучающие модули повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта.

3. Экспериментально определить эффективность разработанных дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

2.2 Методы исследования:

1. Анализ научно-методической литературы;
2. Социологический опрос (анкетирование);
3. Психологическое тестирование;
4. Педагогический эксперимент;
5. Методы математической статистики.

2.2.1 Изучение и анализ научно-методической и психолого-педагогической литературы проводился по следующим вопросам:

- профессиональная мотивация руководителя в сфере профессионального спорта;
- виды мотивации руководителя;
- производительная и потребительная мотивация руководителя в сфере профессионального спорта;
- мотивация достижений руководителя;

-направленность личности руководителя в сфере профессионального спорта;

- позитивная и негативная мотивация руководителя.

Всего было проанализировано 37 источников. Анализ использованных источников позволил составить представление о состоянии данной проблемы, обобщить экспериментальные данные и мнения специалистов, выявить подходы ее решения с точки зрения различных исследований. Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что работ по формированию и развитию мотивации руководителей в сфере профессионального спорта к своему профессиональному росту недостаточно.

В целом метод анализа научно-методической и психолого-педагогической литературы позволил систематизировать весь имеющийся материал по данной теме.

2.2.2 Социологический опрос (анкетирование).

Анкетирование проводилось, на созданном нами сайте - онлайн, с руководителями сферы профессионального спорта Приморского края с целью выявления исходных показателей мотивации. Было опрошено 24 респондента. На основе ответов респондентов мы разработали дистанционные обучающие модули повышения профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.

2.2.3 Психологическое тестирование.

Для составления профиля мотивационной активности руководителя в сфере профессионального спорта были использованы следующие психологические тесты:

- тест по определению направленности мотивации. Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей

(деловой) и общежитейской направленности личности - мотивационный профиль личности (Приложение 3).

Тест позволяет определить рабочую и жизненную мотивацию респондента. По завершении тестирования можно получить многофакторный профиль респондента, содержащий набор профессионально важных свойств, например, мотивационную направленность, стиль общения, эмоциональные особенности, самооценка, выраженность лидерских черт и т.д. Преимущества методики - это возможность оценить основные мотивационные тенденции личности. При этом оценка данных тенденций выполняется в двух разрезах: в реальности и идеальном мире респондента. Например, в идеальном представлении респондента его мотивация на получение социального статуса одна, а вот в реальном мире - совершенно другая. Данная методика - одна из самых информативных методик на выявление мотивационной составляющей личности.

- тест по определению мотивации в работе. Методика позволяет выявлять какие мотивы в работе важны для человека. Чем больше набранная сумма, тем выше мотивация в категории мотивов: А – финансовые мотивы; Б – признание и вознаграждение; В – ответственность; Г – отношения с руководителем; Д – продвижение по службе; Е – достижения; Ж – содержание работы; З – сотрудничество (приложение 2).

-тест по определению организованности - «Организованный ли Вы человек». Тест служит не только для проверки личной организованности, но и средством, которое может побудить к постижению секретов самоорганизации, к выработке организационных навыков и привычек (Приложение 4).

С помощью методов психологического тестирования нами устанавливалась взаимосвязь между показателем мотивации руководителей и результатом исследования – повышение мотивации руководителей в сфере профессионального спорта.

2.2.4 Педагогический эксперимент.

Педагогический эксперимент проводился с целью проверки эффективности разработанных нами дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта. Эксперимент проводился дистанционно, на созданном нами сайте, с руководителями, работающими в сфере профессионального спорта в следующих организациях: МБУ "Ольгинская спортивная школа», МБУ СШОР "Богатырь", (Арсеньев), МБУ «ЦСП-ШВСМ», Яхт клуб «Семь футов» (Владивосток), ХК «Адмирал», Академия борьбы им. Миндиашвили (Красноярск), СШОР им Б. Х. Сайтиева (Красноярск), МБУ СШОР №3, МБУ СШ «Лидер» (Махачкала), СШ единоборств «Эрэл» (Нерюнгри).

Испытуемые занимались дистанционно по разработанными нами дистанционным обучающим модулям повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта на протяжении 2-х месяцев. Объем дистанционных обучающих модулей 19 часов. Предварительное психологическое тестирование выявило, что показатели профессиональной мотивации низкие.

2.2.5 Методы математической статистики использовались при обработке полученных данных.

Полученные результаты исследования подвергались общепринятым методам статистической обработки и заключались в вычисление следующих показателей: средней арифметической, стандартного отклонения (σ), средней ошибки среднеарифметического (m).

Результаты исследования были обработаны с помощью методов математической статистики, достоверность результатов определялась по t-критерию Стьюдента. Для расчета достоверности различий по t-критерию Стьюдента необходимо:

1. Вычислить средние арифметические величины (X) для каждой группы в отдельности по следующей формуле:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n},$$

2. В обеих группах вычислить стандартное отклонение (δ) по следующей формуле:

$$\delta = \frac{X_{i\max} - X_{i\min}}{K},$$

3. Вычислить стандартную ошибку среднего арифметического значения (m) для каждой группы:

$$m = \frac{\delta}{\sqrt{n-1}},$$

1. Вычислить среднюю ошибку разности по формуле:

$$t = \frac{\bar{X}_3 - \bar{X}_k}{\sqrt{m_3^2 + m_k^2}}$$

5. Определить достоверность различий. Для этого полученное значение (t) сравнивается с граничным при 5 %-ном уровне значимости ($t_{0,05}$) при числе степеней свободы $f = n_3 + n_k - 2$. Если полученное в эксперименте t больше граничного значения ($t_{0,05}$), то различия между средними арифметическими до и после тестирования, и наоборот, в случае, когда полученное t меньше граничного значения ($t_{0,05}$), то различия недостоверны и разница в среднеарифметических показателях имеет случайный характер. Математико-статистическая обработка результатов исследований проводилась с помощью стандартного пакета прикладных программ на компьютере.

2.3 Организация исследования

На первом этапе (сентябрь 2017 – май 2018г) Проводился анализ научно-методической литературы.

На втором этапе (июнь 2018 – декабрь 2018г) проводилась работа по теоретической разработке рекомендаций и составлению варианта дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.

В качестве основных методов повышения профессиональной мотивации в дистанционные обучающие модули были включены психологические беседы, тренинги по повышению профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального и спорта.

На данном этапе было проведено анкетирование и психологическое тестирование для выявления показателя мотивации руководителей физкультурно-спортивных организаций.

Педагогический эксперимент проводится с целью проверки доступности, эффективности разработанного нами дистанционных обучающих модулей повышения мотивационной активности руководителей в сфере профессионального спорта.

На завершающем, третьем этапе (январь 2019 – июнь 2019 г) было проведено тестирование после эксперимента среди руководителей в сфере профессионального спорта, обработка результатов исследования, их осмысление, описание.

Глава 3. Обоснование применения дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта

3.1. Результаты анкетирования до эксперимента

В анкетировании принимали участие руководители спортивных организаций с целью выявления их мнения о необходимости повышения мотивации руководителей организации сферы профессионального спорта. Так 52% респондентов считают, что необходимости в повышении профессиональной мотивации нет. И 48% опрошенных считают, что нужно повышать мотивацию руководителей в сфере профессионального спорта (рис.1).



Рисунок 1 - Распределение ответов респондентов на вопрос о необходимости повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

На вопрос «Считаете ли Вы, что мотивация способствует повышению эффективности работы вас лично?» 90% опрошенных ответили положительно, и, лишь, 10% отрицательно (рис. 2).



Рисунок 2 - Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы, что мотивация способствует повышению эффективности работы вас лично?».

На вопрос «Что влияет на вашу мотивационную активность?» 45% опрошенных ответили – материальное стимулирование повышает их мотивацию, 35% - что их мотивирует трудовой настрой коллектива, 15% - моральное стимулирование и 5% опрошенных ответили, что на их уровень мотивации влияет нововведения в организации (рисунок 3).



Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что влияет на вашу мотивационную активность?».

По итогам анкетирования мы определили основные аспекты повышения профессиональной мотивации руководителей физкультурно-спортивных организаций.

Данное анкетирование позволило нам обосновать необходимость в разработке обучающих модулей.

3.2 Результаты психологического тестирования до эксперимента

Анализ научно-методической и психолого-педагогической литературы показал, что работ по формированию выраженного рабочего мотивационного профиля личности руководителя к своему профессиональному росту недостаточно. Недостаточный уровень разработанности проблемы в науке вступает в противоречие с актуальной потребностью практики иметь на руководящих должностях в различных сферах деятельности подготовленных профессионалов, знающих, как нужно управлять, умеющих и желающих это делать.

С целью решения данной проблемы нами было проведено психологическое тестирование руководителей, результаты которого были использованы при составлении дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Для проведения тестирования руководителей в сфере профессионального спорта использовались следующие тесты:

- тест «Организованный ли Вы человек» - позволяет определить уровень организованности человека.

- тест по определению направленности мотивации – позволяет выявить область направленности мотивации человека.

- тест по определению мотивации в работе – позволяет определить мотивы человека в работе.

Была проведена математическая обработка результатов тестирования и анализ текущего состояния мотивации руководителей в сфере профессионального спорта. Полученные результаты всех трех тестов объединены и представлены на рисунке 4.

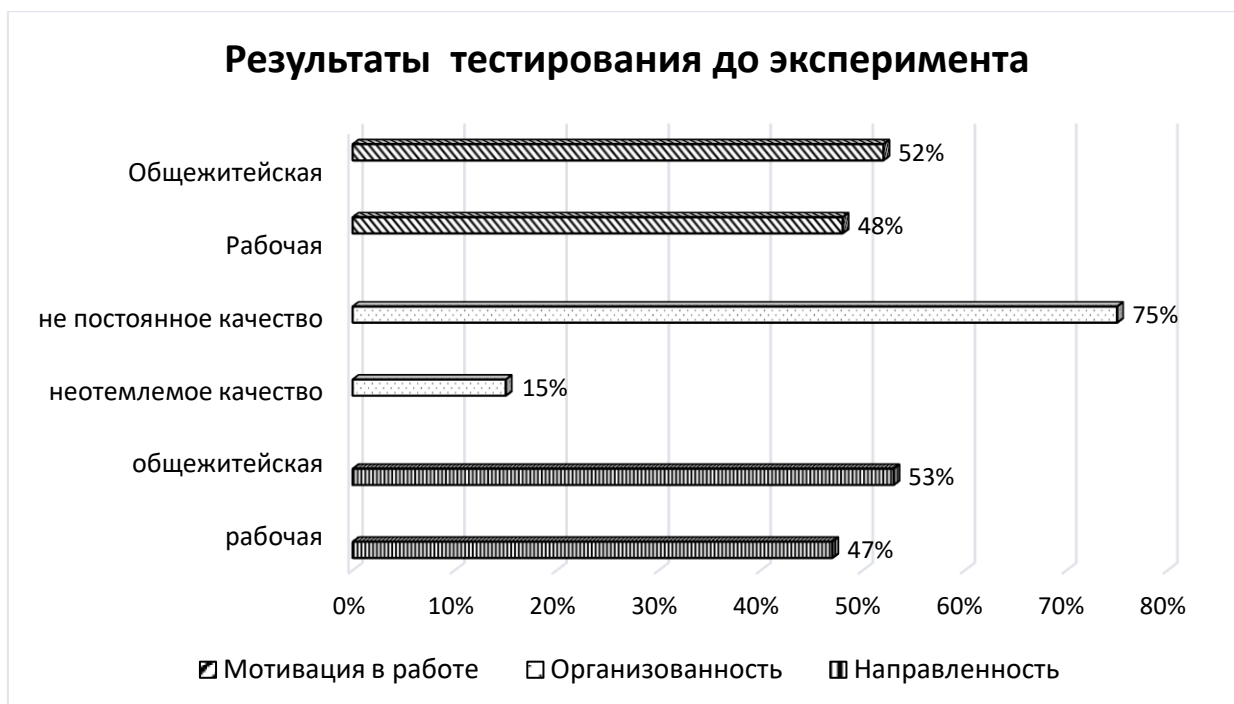


Рисунок 4 - Результаты тестирования до эксперимента

На рисунке 4 представлены результаты тестов: тест по «определению мотивации в работе», тест по «определению направленности мотивации» и тест определения организованности «Организованный ли вы человек?»

Из рисунка мы видим, что в тесте по «определению мотивации в работе», что общежитейская мотивация на 4% больше рабочей, в тесте по «определению направленности мотивации» «общежитейская» на 6% больше «рабочей», в тесте определения организованности «не постоянное качество» на 60% больше, чем «неотъемлемым качеством».

По завершению работы, с помощью теста определения мотивации в работе, мы получили многофакторный профиль респондента (рисунок 5), содержащий набор профессионально важных свойств, таких как: мотивационная направленность, стиль общения, эмоциональные особенности, самооценка, выраженность лидерских черт и т.д. На наш взгляд преимущества выбранных методик заключается в том, что они дают возможность оценить

основные мотивационные тенденции личности. При этом оценка данных тенденций выполняется в двух разрезах: в реальности и идеальном мире респондента.

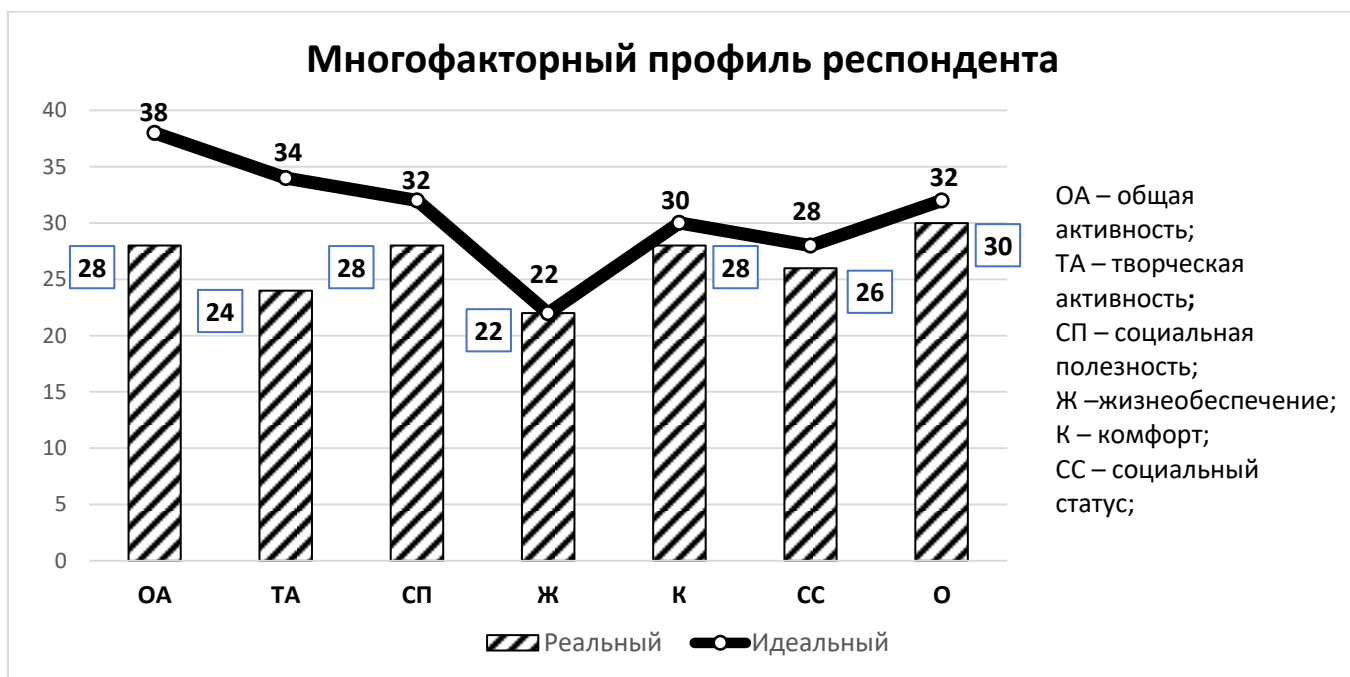


Рисунок - 5. Многофакторный профиль испытуемых до эксперимента

Из рисунка 5 можно увидеть, что в идеальном мире респондента преобладают все значимые качества, чем в реальном мире. Так, в «идеальном мире» респондента «общая активность» на 10% выше «реального мира», «творческая активность» в «идеальном мире» на 10% выше, чем в «реальном мире», «социальная полезность» в «идеальном мире», на 4% преобладает над реальным, так сходится жизнеобеспечение респондентов как в реальном, так и в идеальном мире 22%, «комфорт» в «идеальном мире» на 2% выше, чем в реальном, «социальный статус» в «идеальном мире» респондента на 2% выше, чем в реальном мире, «общение» в «идеальном мире» так же на 2% выше чем, в реальном.

После проведения теоретической разработки и анализа результатов исследования, в дистанционные обучающие модули по повышению профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта, были включены психологические беседы, разработан ряд тренингов и

практикумов по повышению мотивации руководителей в сфере профессионального спорта.

3.3 Организационно-методическое обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта

Недостаточный уровень разработанности проблемы в науке вступает в противоречие с актуальной потребностью практики иметь на руководящих должностях в сфере профессионального спорта подготовленных профессионалов, знающих, как нужно управлять, умеющих и желающих это делать.

На основе этих положений и результатов предварительного тестирования, нами были разработаны дистанционные обучающие модули повышения мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.

Цели дистанционных обучающих модулей:

1. Вооружение руководителя в сфере профессионального спорта системой общих знаний, необходимых для принятия и реализации целесообразных и обоснованных решений: изучение понятия мотивации, её структуры, основных звеньев, методов её повышения, знание которых создает основу для управления своей мотивацией.
2. Выявление тенденций к развитию навыков самомотивации.
3. Повышение профессиональной мотивации у руководителя в сфере профессионального спорта.

Таблица 1. Тематическое содержание дистанционных обучающих модулей.

№ модуля	Тема занятий	Форма занятий			
		лекция	практика	Лабораторная работа	самоконтроль
1	Психологические основы профессиональной	2			1

	мотивации				
2	Профессиональная мотивация руководителя			2	
3	Психологический анализ собственной профессиональной мотивации		2		1
4	Методы создания и усиления профессиональной мотивации		2		1
5	Профессиональная самомотивация руководителя	2			1
6	Методы профессиональной самомотивации руководителя		2		1
7	Как воспитать в себе лидера			2	
	Всего	4 часа	6 часов	4 часа	5 часов
Всего		19 часов			

3.3.1 Регламент прохождения обучения

Доступ к portalу доступен через интернет ресурсы. Под названием «Электронные обучающие модули повышения профессиональной мотивации» доступ к ресурсу можно получить, пройдя по ссылке <https://alinkakon1995.wixsite.com/>.

Технические требования к организации рабочего места слушателя:

- предустановленный Adobe FlashPlayer последней версии (можно скачать здесь: <http://get.adobe.com/ru/flashplayer/>);
- MS Office;
- наушники;
- выход в интернет.

Последовательность прохождения дистанционного обучения:

1. Самостоятельно зарегистрироваться на сайте <https://alinkakon1995.wixsite.com/>. Для этого необходимо зайти на указанный сайт. На главной странице кликнуть на иконку с название

«Зарегистрироваться» и ввести при регистрации данные: ФИО, e-mail, контактный телефон.

2. По указанному адресу электронной почты будет выслано письмо с логином и паролем.

3. Нужно ввести полученные значения в поля логин и пароль на странице входа на сайт.

4. Записаться на курс.

5. Пройти анкетирование. На главной странице нажать кнопку «анкетирование».

6. Пройти тестирование. На главной странице нажать кнопку «тестирование».

5. На главной странице нажать на кнопку «Главная» далее кликнуть на кнопку «Повышение мотивации» там содержатся материалы курса.

6. Необходимо скачать вспомогательные файлы для упражнений на страницах (лекции, практические задания, контрольное тестирование). Для этого нужно перейти на главную страницу навести курсор на надпись «главная» и выбрать необходимый материал и скачать его.

7. На странице курса последовательно проходить каждую тему курса (как правило, для каждой темы предусмотрен 1 лекционный материал, 1 материал с практическими заданиями (упражнениями) и 1 контрольное тестирование).

Элементы главной страницы курса:

Тестирование – тестирование, определяющее показатель мотивационной активности до и после эксперимента.

Анкетирование – для выявления уровня мотивации руководителей физкультурно - спортивных организаций до и после эксперимента.

Вспомогательные файлы для упражнений – архив с файлами необходимыми для выполнения упражнений.

Видеолекции 1-10 – набор видео фрагментов с лекциями и контрольными вопросами для самопроверки.

Учебное пособие. Тема 1-10 – учебник в электронном виде по соответствующей теме курса.

Контрольные вопросы по модулю 1-10 – проверочные тесты после каждого из модулей.

Практические задания – дополнительное задание к некоторым модулям курса, содержит файлы с заданием.

3.4 Экспериментальное обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей

В качестве основных методов повышения мотивации в модули были включены психологические беседы, разработаны ряд тренингов и практикумов по повышению мотивации руководителей сферы профессионального спорта. Нами было проведено тестирование после эксперимента среди руководителей сферы профессионального спорта.

Полученные результаты всех тестов представлены на рисунке 6.

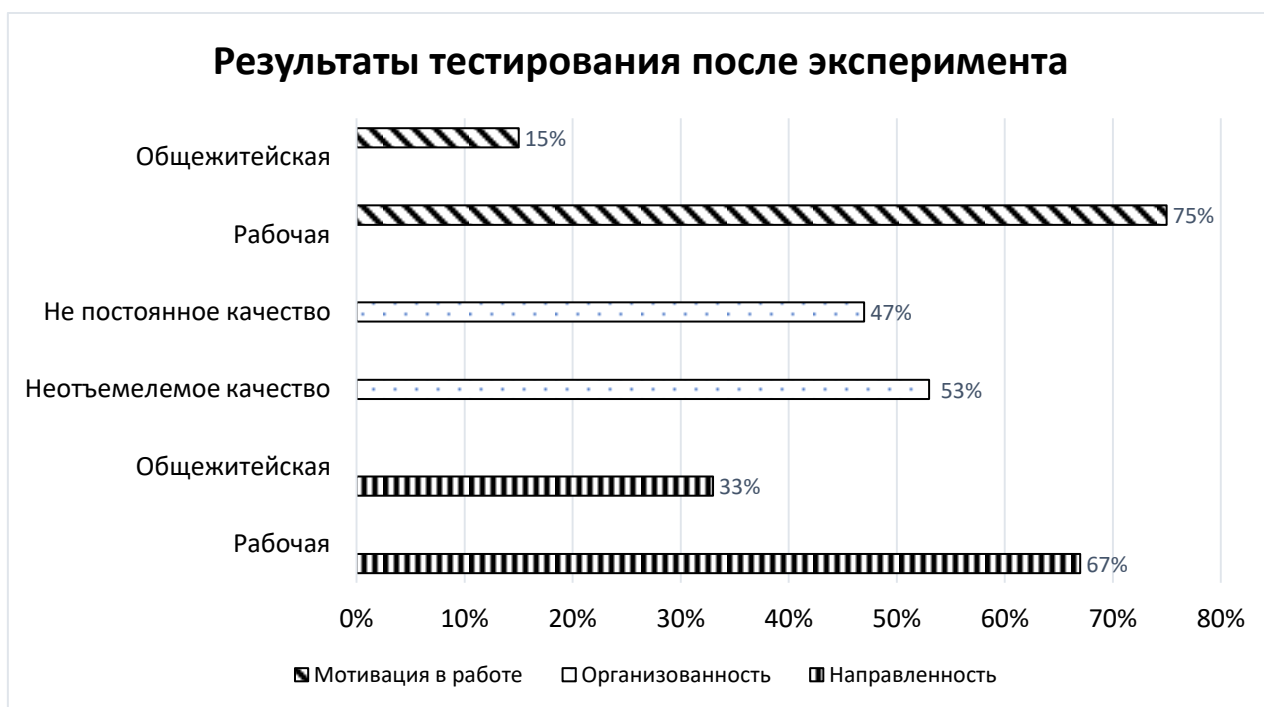


Рисунок 6 - Результаты тестирования после эксперимента.

Так из рисунка 6 мы видим, что в тесте по «определению мотивации в работе» рабочая мотивация стала на 60% больше общежитейской, в тесте на определение организованности выросло «неотъемлемое качество» на 6% превысило «непостоянное качество» и в тесте по определению

«направленности мотивации» рабочая направленность стала больше на 34%, чем общежитейская.

По завершению обработки результатов психологического тестирования, после эксперимента мы получили реальный многофакторный профиль респондента (рисунок 7).



Рисунок 7 - Многофакторный профиль респондента после эксперимента

Из рисунка 7 видно, что мотивационные показатели в «идеальном мире» у респондентов явно завышены, но, несмотря на это, наши исходные показатели выросли. И так: общая активность стала 36%, социальная полезность 30%, что у каждого всего лишь на 2 % меньше «идеального», творческая активность стала 30%, на 4% меньше «идеального мира», жизнеобеспечение снизилось, стало 16% комфорт 24%, общение 26%, каждый меньше на 6% «идеального мира», социальный статус 24% ниже «идеального» на 4%.

Сравнительный анализ результатов проведённой работы, представлен на рисунках 8, 9.

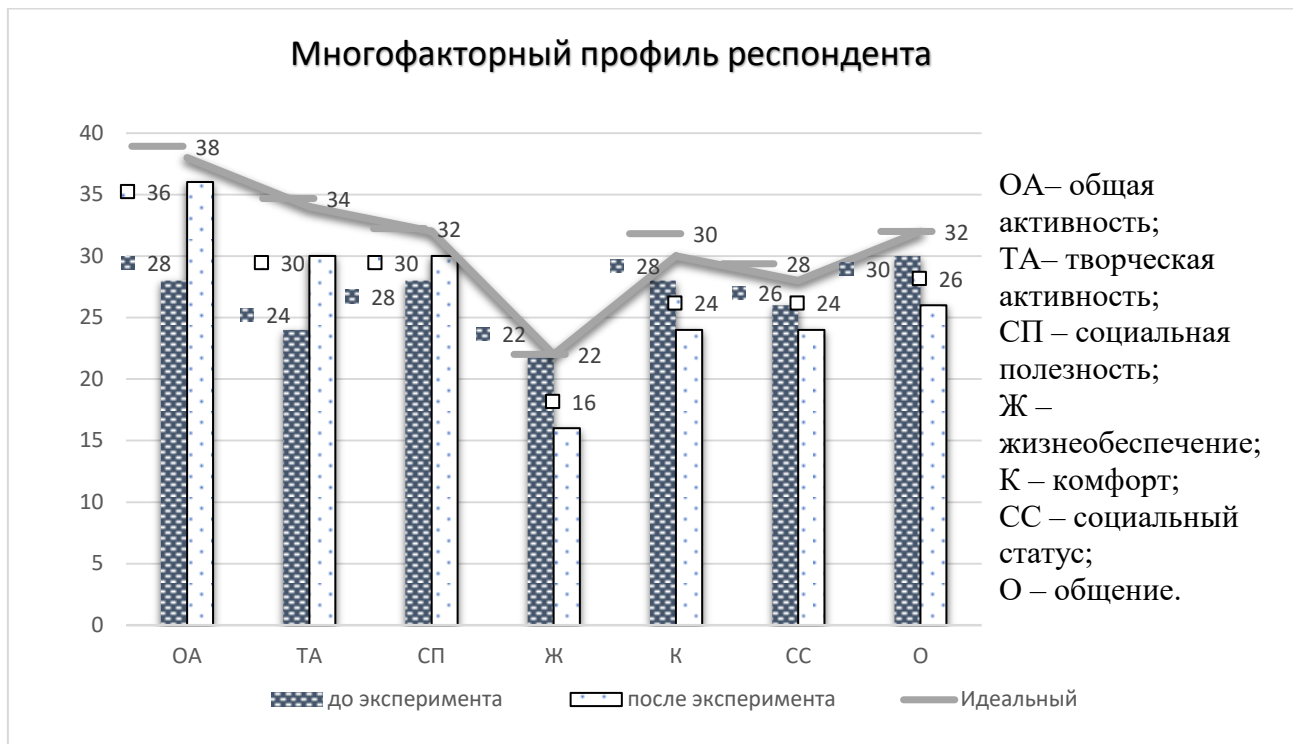


Рисунок - 8 Сравнительный анализ многофакторного профиля респондента.

На рисунке 8 мы видим, что после прохождения дистанционных обучающих модулей все показатели многофакторного профиля значительно выросли: общая активность повысилась на 12%, творческая активность повысилась на 6%, социальная полезность выросла на 2%, жизнеобеспечение стало меньше на 6%, показатель комфорта вырос на 6%, социальный статус вырос на 2%, показатель общения повысился на 4%. Так мы можем заметить, что такие показатели как: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус и общение перестало иметь большое значение для респондентов, так как их показатели после эксперимента стали ниже.

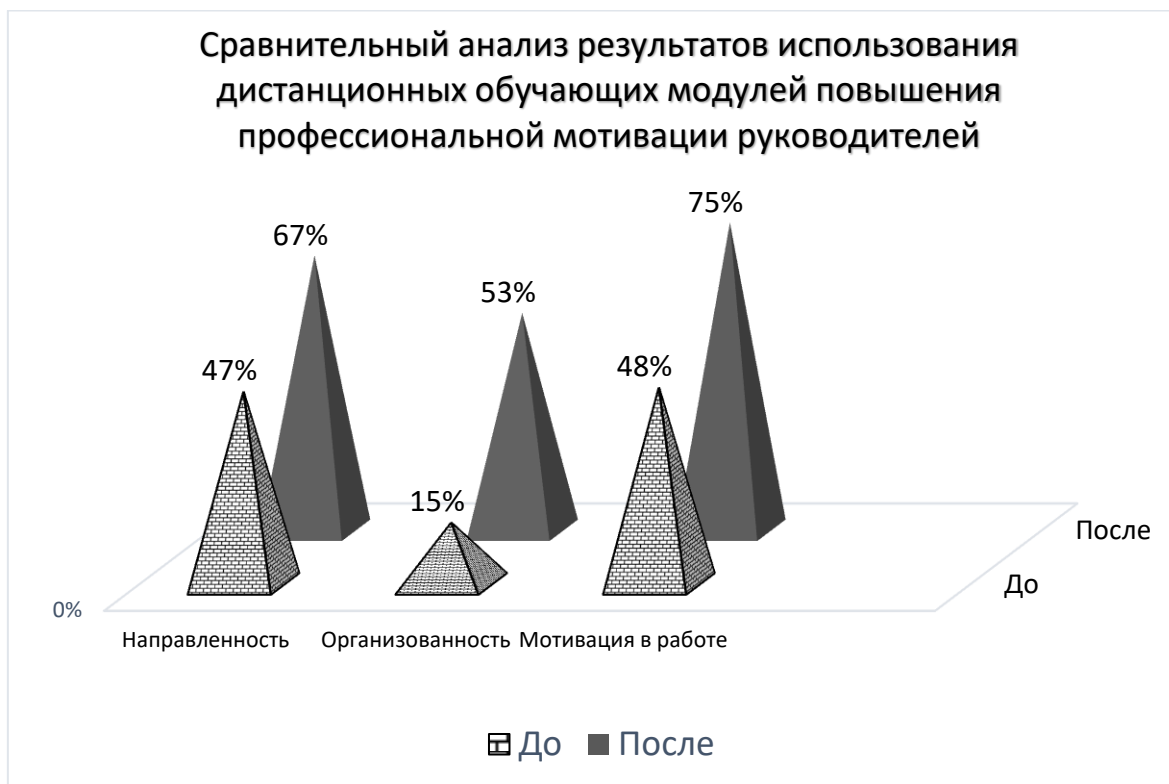


Рисунок - 9 Сравнительный анализ результатов использования дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей.

На рисунке 9 показаны необходимые, именно, для работы качества руководителя: рабочая направленность, организованность как неотъемлемое качество и рабочая мотивация в работе.

Мы видим, что, в тесте «направленности мотивации», после эксперимента повысилась «рабочая направленность» на 20%, «организованность в работе» после эксперимента повысилась на 38% и самое важное - мотивация в работе повысилась на 20% после эксперимента.

Данные, полученные после обработки результатов проведенного психологического тестирования с руководителями в сфере профессионального спорта на первом этапе нашего исследования, указывали на необходимость повышения исходных показателей профессиональной мотивации руководителей в данной области.

Это говорит о том, что внедрение и использование различных вариантов программ и методик по повышению профессиональной мотивации

руководителя в организациях сферы профессионального спорта, способствует повышению исходных показателей профессиональной мотивации.

Выводы

1. В результате проведенного литературного обзора выяснилось, что работ по формированию выраженного рабочего мотивационного профиля личности руководителя к своему профессиональному росту недостаточно. Нами было проведено анкетирование, которое позволило нам обосновать необходимость в разработке дистанционных обучающих модулей. На вопрос о необходимости повышения профессиональной мотивации 52% респондентов ответили отрицательно, и 48% положительно. На вопрос «Считаете ли вы, что мотивация способствует повышению эффективности работы для вас лично?» 90% опрошенных ответили положительно, и 10% отрицательно. Результаты анкетирования определили основные аспекты повышения профессиональной мотивации руководителей физкультурно-спортивных организаций.

2. После проведения теоретической разработки и анализа результатов исследования, были разработаны дистанционные обучающие модули по повышению профессиональной мотивации руководителя в сфере профессионального спорта. В качестве основных методов повышения мотивации в дистанционные обучающие модули были включены психологические беседы, разработан ряд тренингов и практикумов по повышению мотивации руководителей в сфере профессионального спорта. Разработанные дистанционные обучающие модули состоят из лекций (видео лекций), практического тестирования, заданий для самоконтроля.

3. В результате применения дистанционных обучающих модулей мотивация руководителей сферы физической культуры и спорта профессиональная мотивация руководителей повысилась в направленности, до эксперимента преобладала общежитейская направленность, после эксперимента повысилась рабочая направленность на 20%, организованность, как неотъемлемая часть повысилась 38%, и самое важное - мотивация в работе повысилась на 27%.

Это говорит о том, что внедрение и использование дистанционных обучающих модулей по повышению профессиональной мотивации

руководителя в сфере профессионального спорта, способствует повышению исходного уровня профессиональной мотивации.

Список литературы

1. А. Г. Психология личности. / А. Г. Асмолов, - М.: Педагогическое общество России, 2013. – 184с.
2. Алексеев А. Б. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя / А.Б Алексеев – М,: Технологическая школа бизнеса, 2014. – 209с.
3. Бандурка А.Н. Психология управления / А.Н Бандурка – Харьков.: ООО "Фортуна - ПРЕСС", 2014. – 210с.
4. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А Бодалев - СПб издательство "Питер", 2014. – 125с.
5. Большаков А.С. Менеджмент: учебное пособие/ А.С Большаков - СПб.: Издательство "Питер", 2013. – 175с.
6. Гайда В.К. Психологическое тестирование: учебное пособие / В.К Гайд – М.: Юнипресс, 2016. – 210с.
7. Деркач А.А. Рабочая книга практического психолога: учебное пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под. ред. А.А. Деркача – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2013. – 165с.
8. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования: учебное пособие / В.Н Дружинин – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 63с.
9. Зейгарник Б. В. Теории личности в общей психологии / Б. В Зейгарник - М. Педагогическое общество России, 2015. – 215с.
10. Иванова С.И. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С.И Иванова – М.: издательство "Альпина Бизнес Букс", 2015. – 298с.
11. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебное пособие/ Т.С Кабаченко – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 176с.
12. Карташова Л.В. Поведение в организации / Л.В Карташова– М.: ИНФРА-М, 2016. – 142с.
13. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации: учебное пособие/ И.Г Кокурина. – М.: Изд-во МГУ, 2015. – 190с.

14. Кон И.С. Открытие «Я»: учебное пособие / И.С Кон. — М.: Педагогическое общество России, 2017. — 231с.
15. Леонтьев А. Н. Деятельность, Сознание. Личность: учебное пособие / А. Н. Леонтьев. - М. Педагогическое общество России, 2018. — 120с.
16. Маклаков А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. — СПб издательство "Питер", 2015. — 134с.
17. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг: учебное пособие / Г.И Марасанов. — М.: Просвещение, 2013. — 178с.
18. Маслоу А.В Мотивация и личность: учебное пособие / А.В Маслоу. — СПб.: Евразия, 2016. — 210с.
19. Мерлин В. С. Структура личности. Характер, способности, самосознание: учебное пособие/ В. С. Мерлин. - Пермь, 2016. — 98с.
20. Мерлин В.С. Проблемы экспериментальной психологии личности: учебное пособие/ В. С. Мерлин. — Пермь, изд-во Высшая школа. 2015. — 213с.
21. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление: учебное пособие / С.Г. Москвичев. — К.; Сан-Франциско: Light Press, 2013. — 178с.
22. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях: учебное пособие / С.Г Москвичев. — К.: Сан-Франциско: Light Press, 2017. — 145с.
23. Никифоров Г.С. Практикум по психологии профессиональной деятельности: учебное пособие / Г.С. Никифоров. — СПб.: Издательство СПб университета, 2016. — 122с.
24. Осипова А.А. Общая психокоррекция: учебное пособие для студентов вузов. / А.А Осипова. — М.: ТЦ Сфепа, 2014. — 135с.
25. Петрусинский В.В. Игры для интенсивного обучения: учебное пособие для студентов вузов. / В.В. Петрусинский. — М.: Прометей, 2015. — 176с.
26. Рейнвальд Н. И. Психология личности: учебное пособие/ Н. И Рейнвальд. - М. Педагогическое общество России, 2014. - 189с.

27. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: учебник для университетов / С. Л Рубинштейн. - Педагогическое общество России, 2017. - 187с.
28. Соколова Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности: учебное пособие/ Е.Т Соколова. – М. Педагогическое общество России, 2016. – 67с.
29. Сарджвеладзе Н. И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой: учебное пособие / Н. И. Сарджвеладзе. - Тбилиси, изд-во «Образование» 2016. – 89с.
30. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления: учебное пособие / Л.Д. Столяренко. – Ростов – на – Дону.: издательство "Феникс", 2015. – 97с.
31. Таланов В.Л. Справочник практического психолога: учебник для университетов / В.Л. Таланов. – СПб.: Сова, М.: ЕКСМО, 2014. – 109с.
32. Фрэнкин, Р.И Мотивация поведения [Текст]: учебное пособие/ Р.И Фрэнкин - СПб.: Питер, 2013. – 178с.
33. Чередниченко И.П. Психология управления: учебник для ун-тов./ И.П. Чередниченко. – Ростов-на-Дону: Издательство "Феникс", 2014. – 165с.
34. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие / В.А. Шаховой. – М.: ООО Вершина, 2016. – 134с.
35. Осин А.В. Мультимедиа в образовании: контекст информатизации / А. В. Осин. – М: Агентство «Издательский сервис», 2017. - 250с.
36. Пакшина Н.А. Электронные справочники, словари, каталоги [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.nntu.nnov.ru/RUS/biblioteka/meropr/docs/2-7.pdf (31.05.18)
37. Карпов В.И. Информационные технологии в образовании / В.И. Карпов. - М: Агентство «Издательский сервис», 2015. - 198с.

Приложения

Приложение 1

Анкета для изучения мотивации

Уважаемый респондент, Школы искусств и гуманитарных наук департамент физической культуры и спорта Дальневосточного федерального Университета проводит исследование для выявления уровня мотивации руководителей физкультурно - спортивных организаций, и просим Вас принять участие в опросе.

Просим Вас ответить на ряд вопросов, касающихся Вашей работы. Сопоставление Ваших ответов с мнениями других сотрудников позволит сделать правильные выводы об организации Вашего труда и его оплаты, а также мотивации вас как сотрудников предприятия.

Ваши возможные ответы в большинстве случаев напечатаны в анкете. Нужно выделить те пункты, которые выражают Ваше мнение. Если ответ не напечатан или если ни один из напечатанных ответов Вас не устраивает, напишите ответ сами. Прежде чем отвечать на вопрос, внимательно прочтите все варианты возможных ответов.

Анкета является анонимной, поэтому фамилию, имя, отчество указывать не надо.

1. К какой категории руководителей Вы относитесь?

№	Категория работника	
1	Директор	
2	Заместитель директора	

2. Ваш пол (подчеркните). М Ж

1. Определите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы (соответствующий квадрат зачеркните крестом).

Продолжение приложения 1

В какой мере Вы удовлетворены	Удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворен
	1	2	3
1. Размер заработной платы			
2. Режим работы			
3. Разнообразие работы			
4. Самостоятельность в работе			
5. Возможность продвижения по службе			
6. Санитарно-гигиенические условия			
7. Отношения с коллегами			
8. Отношения с непосредственным руководителем			

2. Следующий вопрос построен с помощью линейной шкалы. Отметьте, пожалуйста, по шкале в какой степени Вы удовлетворены своим трудом (в процентах). Для этого необходимо обвести соответствующую цифру кружком.

Работой совершенно не удовлетворен	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Работой полностью удовлетворен
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--------------------------------------

3. Каковы Ваши планы на ближайшие 1-2 года (ответ подчеркнуть)?
- продолжать работать на прежней должности;
 - перейти на следующую должность;
 - перейти работать в другое структурное подразделение;
 - перейти работать в другую организацию без смены специальности;
 - перейти работать в другую организацию со сменой специальности;

Продолжение приложения 1

- Что еще напишите _____

4. В какой степени и как действуют на Вашу трудовую активность следующие факторы (зачеркните необходимый квадрат)?

	Снижает	Повышает	Не действует
1. Материальное стимулирование			
2. Моральное стимулирование			
3. Трудовой настрой коллектива			
4. Нововведения в компании			

5. Считаете ли Вы, что мотивация способствуют повышению эффективности работы вас лично (подчеркните)?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить.

6. Выберите, пожалуйста, из перечисленных ниже характеристик работы 5 самых важных для Вас. Напротив самой важной для Вас характеристики поставьте цифру 1, менее важной 2, затем 3, 4, 5.

Характеристика работы	Балл
1. Обеспеченность оргтехникой	
2. Возможность профессионального роста	
3. Разнообразие работы	
4. Высокая заработная плата	
5. Самостоятельность в выполнении работ	
6. Престиж профессии	

Продолжение приложения 1

Продолжение таблицы

7. Благоприятные условия труда	
8. Благоприятный психологический климат (коллектив)	
9. Возможность общения в процессе работы	
10. Участие в развитии предприятия	

7. Какой из видов мотивации вас заинтересует в первую очередь? Выберите, пожалуйста, из перечисленных ниже характеристик работы 5 самых важных для Вас. Напротив, самой важной для Вас характеристики поставьте цифру 1, менее важной 2, затем 3, 4, 5.

Виды поощрений	Балл
1. Доплаты (премия, бонусы)	
2. Доплаты за стаж работы на предприятии	
3. Доплаты на оздоровление (к основной части отпуска)	
4. Обучение (курсы, тренинги, семинары, учеба)	
5. Страхование (медицинское, пенсионное, лайф)	
6. Обеды	
7. Оплата за проезд (проездной, развозка, обслуживание автомобиля)	
8. Корпоративные праздники (билеты в театры, кинотеатры, концерты; выезды на природу; экскурсии (в том числе и в другие города))	
9. Бесплатная или частичная оплата путевок	
10. Ссуды	
11. Спорт (абонемент в спорт зал, бассейн и т.п.)	
12. Другое (укажите, пожалуйста, что дополнительно вас могло бы заинтересовать)	X

Продолжение приложения 1

8. Как вы считаете, необходимо ли руководителям физкультурно-спортивных организаций повышение профессионально мотивации?

- Да
- нет

9. Ваш возраст (нужное подчеркните):

- От 30 лет;
- 35 — 40 лет;
- 40 и более лет.

Мы благодарим Вас за помощь в нашей работе!

Приложение 2

Тест по определению мотивации в работе

Описание теста:

Оцените предложенные утверждения по пятибалльной шкале. При оценке используйте только целые числа. Сумма баллов по ответам на два сопряженных вопроса должна быть равна 5, т. Е. ответы на сопряженные вопросы должны быть такими:

5-0, 4-1, 3-2, 2-3, 1-4, 0-5.

Ответы на вопросы необходимо давать быстро и спонтанно, учитывая только свое мнение.

1. Для Вас важна хорошо оплачиваемая работа, даже если Вы не получаете должного признания.

.			.		
---	--	--	---	--	--

2. Для Вас важны признание и похвала, даже если оплата не очень высока.

3. Вы предпочтете иметь хорошие отношения с Вашим шефом, даже если это означает уменьшение самостоятельности.

.			.		
---	--	--	---	--	--

4. Лучше иметь больше самостоятельности, даже если из-за этого будет труднее общаться с шефом.

5. Для Вас важно иметь хорошие отношения с шефом, даже если работа неинтересная.

Продолжение приложения 2

6. Вам важно делать интересную работу, даже если отношения с шефом будут плохими.

5.	Г		6.	Ж	
----	---	--	----	---	--

7. Вам важнее получить повышение в должности, даже если зарплата будет меньше.

8. Вам важнее высокооплачиваемая работа, даже если при этой работе меньше возможностей получить повышение.

7.	Д		8.	А	
----	---	--	----	---	--

9. Лучше получить признание за незначительную работу, чем работать много и содержательно и не получать признания.

10. Лучше делать значительную работу, даже если она не получит признания и за нее Вас не будут хвалить.

9.	Б		10.	Ж	
----	---	--	-----	---	--

11. Вы предпочитаете неинтересную работу, но хорошие отношения с коллегами.

12. Вы предпочитаете стимулирующую работу, даже если в результате она может привести к Вашей непопулярности среди коллег.

11.	З		12.	Ж	
-----	---	--	-----	---	--

Продолжение приложения 2

13. Важной предпосылкой к активной деятельности является ответственность и возможность принимать решения.

14. Лучший стимул к работе – высокая зарплата.

15. Вам важнее иметь хорошие отношения с Вашим шефом, даже если придется делать неинтересную работу.

16. Вам важнее делать интересную работу, даже если отношения с шефом будут из-за этого хуже.

15.	Г		16.	А	
-----	---	--	-----	---	--

17. Вы предпочитаете ответственную должность, даже если будет меньше признания.

18. Вы предпочитаете иметь неответственную должность, если Вашу работу признают и хвалят.

17.	В		18.	Б	
-----	---	--	-----	---	--

19. Вас стимулирует признание Вашей работы.

20. Вас стимулируют хорошие отношения с шефом и сотрудниками.

19.	Б		20.	Г	
-----	---	--	-----	---	--

Результаты подсчета показывают, какие мотивы в работе важны для человека (чем больше сумма, тем выше мотивация): А – финансовые мотивы; Б – признание и вознаграждение; В – ответственность; Г – отношения с руководителем; Д – продвижение по службе; Е – достижения; Ж – содержание работы; З – сотрудничество.

Приложение 3

Тест по определению направленности мотивации

Описание теста

Выскажите Ваше отношение к приведенным ниже утверждениям по каждому из 8 вариантов ответов {а, б, в, г, д, е, ж, з), поставив в клетках табл. 2 одну из следующих оценок каждого утверждения:

«+» - согласен; «=» - когда как; «-» - нет, не согласен; «?» - не знаю.

Таблица 1

Вариант ответа	Номер вопроса													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
а														
б														
в														
г														
д														
е														
ж														
з														

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

а) «время - деньги»; нужно стремиться зарабатывать их больше;

б) «главное - здоровье»; нужно беречь себя и свои нервы;

в) свободное время нужно проводить с друзьями;

г) свободное время нужно отдавать семье;

д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится;

е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем;

ж) нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;

з) нужно стремиться открыть, создать, изобрести что-то новое.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

Продолжение приложения 3

- а) работа - это вынужденная жизненная необходимость;
- б) главное - не допускать конфликтов;
- в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями;
- г) нужно активно стремиться к служебному продвижению;
- д) главное - завоевать авторитет и признание;
- е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле;
- ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
- з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:

- а) текущие, домашние;
- б) отдых и развлечения;
- в) встречи с друзьями;
- г) общественные дела;
- д) занятия с детьми;
- е) учеба, чтение необходимой для работы литературы; ж) хобби;
- з) зарабатывание денег.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

- а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.);
- б) личное общение (на темы, не связанные с работой);
- в) общественная работа;
- г) учеба, получение новой информации, повышение квалификации;
- д) работа творческого характера;
- е) работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная);
- ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;
- з) свободное время, перекуры, отдых.

Продолжение приложения 3

5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы, скорее всего, потратил его на то, чтобы:

- а) заниматься текущими домашними делами;
- б) отдыхать;
- в) развлекаться;
- г) заниматься общественной работой;
- д) заниматься учебой, получать новые знания;
- е) заниматься творческой работой;
- ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
- з) делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал, скорее всего, заниматься:

- а) тем, что составляет мои основные обязанности;
- б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения);
- в) личным общением (разговорами, не связанными с работой);
- г) общественной работой;
- д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
- е) творческой работой;
- ж) работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность;
- з) работой, за которую можно получить больше денег.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на следующие темы:

- а) где, что можно купить, как хорошо провести время;
- б) об общих знакомых;
- в) о том, что вижу и слышу вокруг;
- г) как добиться успеха в жизни;
- д) о работе;
- е) о своих увлечениях (хобби);
- ж) о своих успехах и планах;

Продолжение приложения 3

з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике.

8. Моя работа даёт мне прежде всего:

- а) достаточные материальные средства для жизни;
- б) общение с людьми, дружеские отношения;
- в) авторитет и уважение окружающих;
- г) интересные встречи и беседы;
- д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
- е) чувство своей полезности;
- ж) возможность повышения своего профессионального уровня;
- з) возможность служебного продвижения.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

- а) уютно, можно хорошо развлечься;
- б) можно обсудить волнующие меня рабочие вопросы;
- в) меня уважают, считают авторитетом;
- г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи;
- д) можно приобрести новых друзей;
- е) бывают известные, заслуженные люди;
- ж) все связаны общим делом;
- з) можно проявить и развить свои способности.

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

- а) с которыми можно поговорить на разные темы;
- б) которым мог бы передавать свой опыт и знания;
- в) с которыми можно больше заработать;
- г) которые имеют авторитет и вес на работе;
- д) которые могут научить чему-нибудь полезному;
- е) которые заставляют быть активнее на работе;
- ж) которые имеют много знаний и интересных идей;
- з) которые готовы поддержать в разных ситуациях.

Продолжение приложения 3

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:

- а) материальное благополучие;
- б) возможность интересно развлекаться;
- в) хорошие условия жизни;
- г) хорошую семью;
- д) возможности интересно проводить время в обществе;
- е) уважение, признание и благодарность других;
- ж) чувство полезности для других;
- з) созданное мной что-то ценное, полезное.

12. Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:

- а) хорошую зарплату, другие материальные блага;
- б) хорошие условия для работы;
- в) хороший коллектив, дружеские взаимоотношения;
- г) определенные творческие достижения;
- д) хорошую должность;
- е) самостоятельность и независимость;
- ж) авторитет и уважение коллег;
- з) высокий профессиональный уровень.

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) нет насущных забот;
- б) кругом комфортное, приятное окружение;
- в) кругом оживление, веселая суэта;
- г) предстоит провести время в веселом обществе;
- д) испытываю чувство соревнования, риска;
- е) испытываю чувство активного напряжения и ответственности;
- ж) погружен в свою работу;
- з) включен в совместную работу с другими.

Продолжение приложения 3

14. Когда меня постигает неудача, не получается сделать то, что очень хочу, я:

- а) расстраиваюсь и долго переживаю;
- б) стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное;
- в) теряюсь, злюсь на себя;
- г) злюсь на то, что мне помешало;
- д) стараюсь оставаться спокойным;
- е) переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую,

что произошло;

- ж) стараюсь понять, в чем я сам был виноват;
- з) стараюсь понять причины неудачи и исправить положение.

Подведение итогов

Ответы испытуемого (мнение по утверждениям) переводятся в баллы: «+» - 2 балла, «=» - 1 балл, «-» или «?» - 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: жизнеобеспечение (Ж), комфорт (К), социальный статус (СС), общение (О), общая активность (ОА), творческая активность (ТА), социальная полезность (СП).

К шкале «жизнеобеспечение» (Ж) относятся ответы по следующим позициям опросника: 1а, б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а;

к шкале «комфорт» (К) - 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в, 13а, б; 14а, б;

к шкале «социальный статус» (СС) - 1е; 2г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11 д; 12д, е; 14д;

к шкале «общение» (О) - 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11 г; 12в; 13в, г;

к шкале «общая активность» (ОА) - 1г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; 10в; 12з; 13д, е, ж, з; 14г, е, з;

Продолжение приложения 3

к шкале «творческая активность» (ТА) - 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; бе; 7е, ж; 8д; 9ж; 10ж; 11з; 12г; 14ж;

к шкале «социальная полезность» (СП) - 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, СС, О характеризует общежитийскую направленность личности.

Сумма баллов по шкалам ОА, ТА, СП характеризует рабочую направленность личности.

Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы (в пределах 16 и более) по шкалам ОА (общая активность), ТА (творческая активность) и СП (социальная полезность), то у него выражен рабочий мотивационный профиль личности, т. е. человек стремится раскрыть себя в деятельности.

Если наиболее высокие баллы у опрашиваемого по шкалам Ж, К, СС, О (общежитийская направленность), то у него выражен общежитийский мотивационный профиль. Работа такому человеку интересна в меньшей степени.

Приложение 4

Тест «Организованный ли Вы человек?»

1. Имеются ли у Вас главные, основные цели в жизни, к достижению которых Вы стремитесь?

А. У меня есть такие цели.

Б. Разве можно иметь какие-то цели? Ведь жизнь так изменчива.

В. У меня есть главные цели, и я подчиняю свою жизнь их достижению.

2. Составляете ли Вы план работы на неделю, используя для этого еженедельник, спецблокнот и т. д.?

А. Да.

Б. Нет.

В. Не могу сказать ни «да» ни «нет», так как намечаю главные дела в голове, а план на текущий день – в голове или на листе бумаги.

Г. Пробовал составить план, используя для этого еженедельник, но потом понял, что это ничего не дает.

Д. Составлять планы – это игра для взрослых людей, а организованность.

3. Отчитываете ли Вы себя за невыполнение намеченного на неделю, на день?

А. Отчитываю в тех случаях, когда вижу свою вину, лень или неповоротливость.

Б. Отчитываю несмотря ни на какие субъективные или не субъективные причины.

В. Сейчас и так все ругают друг друга, зачем же еще отчитывать самого себя?

Г. Придерживаюсь такого принципа: что удалось сделать сегодня – хорошо, а что не удалось, выполню, может быть, в другой раз.

4. Как Вы ведете свою записную книжку с номерами телефонов деловых людей, знакомых, родственников, приятелей и т. д.?

Продолжение приложения 4

А. Я хозяин (хозяйка) своей записной книжки, как хочу, так и веду записи телефонов, имен. Если понадобится чей-то номер телефона, то обязательно найду его.

Б. Часто меняю записные книжки с записями телефонов, так как нещадно их эксплуатирую. При переписке телефонов стараюсь все сделать «по науке», однако при дальнейшем использовании вновь сбиваюсь на производную запись.

В. Записи телефонов, фамилий, имен веду «подчерком настроения». Считаю, что был бы записан номер телефона, фамилия, имя, отчество, а на какой странице записано, прямо или криво, это не имеет особого значения.

Г. Используя общепринятую систему, в соответствии с алфавитом записываю фамилию, имя, отчество, номер телефона, если нужно, то и дополнительные сведения (адрес, место работы, должность).

5. Вас окружают различные вещи, которыми Вы пользуетесь.

Каковы Ваши принципы расположения вещей?

А. Каждая вещь лежит там, где ей хочется.

Б. Придерживаюсь принципа: каждой вещи свое место ...

В. Периодически навожу порядок в расположении вещей, предметов. Затем кладу их туда, куда придется, чтобы не загружать «расположением». Спустя какое-то время опять навожу порядок.

Г. Считаю, что данный вопрос не имеет значения к самоорганизации.

6. Можете ли Вы по истечении дня, где, сколько, и по каким причинам Вам пришлось потерять напрасно время?

А. Могу сказать о потерянном времени.

Б. Могу сказать только о месте, где было потеряно время.

В. Если бы потерянное время обращалось в деньги, тогда я считал бы (считала) его.

Продолжение приложения 4

Г. Всегда хорошо представляю, где, сколько и почему было напрасно потеряно время.

Д. Не только хорошо представляю, где, сколько и почему было потеряно время, но и изыскиваю приемы сокращения потерять в тех же самых местах и ситуациях.

7. Каковы ваши действия, когда на совещании, на собрании начинается переливание из пустого в порожнее?

А. Предлагаю обратить внимание на существо вопроса.

Б. Любое совещание и собрание представляет собой сочетание как «полного», так и «пустого». Когда наступает «пустое», то ждешь «полного». Когда приходит пора полного, то немного утомляешься и для разрядки ждешь пустого. В таком чередовании и походит совещание или собрание. И ничего тут не поделаешь.

В. Погружаюсь в «небытие».

Г. Начинаю заниматься теми делами, которые взял с собой в расчете на «переливание».

8. Предположим, Вам предстоит выступить с докладом. Будете ли Вы уделять внимание не только содержанию доклада, но и его продолжительности?

А. Буду уделять самое серьезное внимание содержанию доклада. Думаю, что продолжительность нужно определять лишь приблизительно. Если доклад будет интересным, то всегда дадут время чтоб закончить его.

Б. Уделяю в равной степени внимание содержанию и продолжительности доклада, а так же его вариантам в зависимости от времени.

9. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного?

А. Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения).

Продолжение приложения 4

Б. Не стремлюсь к этому так, как считаю, что не нужно быть мелочным в отношении времени.

В. Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь?

Г. Стараюсь и пытаюсь несмотря ни на что.

10. Какую систему фиксации поручений, заданий, просьб вы используете?

А. Записываю в своем еженедельнике, что выполнить и к какому сроку.

Б. Фиксирую наиболее важные поручения, просьбы, задания в своем еженедельнике. «Мелочь» пытаюсь запомнить. Если забываю о «мелочи», то не считаю это недостатком.

В. Стараюсь запомнить поручения, задания, так, как это тренирует память. Однако должен (должна) признаться, что память часто подводит меня.

Г. Придерживаюсь принципа «обратной памяти»: пусть помнит о поручениях тот, кто их дает. Если поручение нужное, то о нем не забудут и вызовут меня для срочного исполнения.

11. Какая у Вас точность при деловых встречах, при приходе на совещание, собрания, заседания?

А. Прихожу раньше на 5-7 минут.

Б. Прихожу вовремя к началу собрания, совещания, заседания.

В. Как правило опаздываю.

Г. Всегда опаздываю, хотя пытаюсь придти раньше или вовремя.

Д. Если бы было издано научно - популярное издание «Как не опаздывать», то, я, вероятно, научился, (научилась), бы не опаздывать.

12. Какое значение Вы придаете своевременности выполнения задания, просьб, поручений?

А. Считаю, что своевременность выполнения – это одно из важнейших показателей умения работать, это своего рода триумф организованности. Однако мне кое-что не всегда удается выполнить вовремя.

Продолжение приложения 4

Б. Своевременность выполнения – это зверь, который может укусить именно в ту минуту, когда задание выполнено. Лучше немного затянуть выполнение задания.

В. Предпочитаю меньше рассуждать о своевременности, а выполнять задания и поручения в срок.

Г. Своевременно выполнять задания и поручения – это верный шанс получить новое. Исполнительность всегда своеобразно наказывается.

13. Предположим, Вы что-то пообещали сделать или чем-то помочь другому человеку. Но обстоятельства изменились таким образом, что выполнить обещание довольно трудно. Как Вы будете себя вести?

А. Сообщу человеку об изменении обстоятельств и о невозможности выполнить обещание.

Б. Постараюсь сказать человеку, что обстоятельства изменились и выполнение обещанного затруднительно. Одновременно скажу, что не нужно терять надежду на обещанное.

В. Буду стараться выполнить обещанное. Если выполню хорошо, не выполню – тоже не беда, так как я довольно редко не сдерживал (не сдерживала) своих обещаний.

Г. Ничего не буду сообщать человеку. Выполню обещанное, во что бы то ни стало.

Приложение 5

Ход занятия:

1. Организационный момент.
2. Сообщение нового материала.

1. Общее понятие о мотивации

Мотивация-это совокупность побуждающих факторов, которые вызывают активность личности и определяют направленность ее деятельности.

Термин "мотивация" в широком значении используется во всех областях психологии, которые исследуют причины и механизмы поведения человека и животных. Побуждающие факторы можно распределить на два относительно самостоятельных класса:

- 1) потребностей и инстинктов как источников активности;
- 2) мотивов как причин, которые определяют направленность поведения или деятельности.

Потребность - это состояние некоторой нехватки в чем-либо, которую организм стремится компенсировать; это внутреннее напряжение, которое динамизирует и направляет активность на получение того, что необходимо для нормального функционирования организма и личности в целом.

Деятельность всегда побуждается определенными мотивами. Мотивы - это то, ради чего выполняется деятельность (например, ради самоутверждения, денег и т.п.).

Понятие "**мотив**" (от лат. *movere* - двигать, толкать) означает побуждение к деятельности, побудительную причину действий и поступков. Мотивы могут быть различные: интерес к содержанию и процессу деятельности, долг перед обществом, самоутверждение и т.п.

Например, руководителя к своей деятельности могут побуждать следующие мотивы:

- 1) самореализация;
- 2) познавательный интерес;

Продолжение приложения 5

- 3) самоутверждение;
- 4) материальные стимулы (денежное вознаграждение);
- 5) социальные мотивы (ответственность, стремление принести пользу обществу);
- б) идентификация с кумиром.

Успех в любой деятельности зависит не только от способностей и знаний, но и от мотивации (стремления работать и достигать высоких результатов). Чем выше уровень мотивации и активности, тем больше факторов (т.е. мотивов) побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прикладывать.

Высокомотивированные индивиды больше работают и, как правило, достигают лучших результатов в деятельности.

Мотивация - это один из важнейших факторов (как и способности, знания, навыки), который обеспечивает успех в деятельности.

Как известно, любая деятельность является полимотивированной, т.е. побуждается не одним мотивом, а несколькими, иногда даже многими мотивами. Полимотивированность деятельности предопределяется тем, что действия человека определяются отношением к предметному миру, к людям, к обществу, к самому себе.

Относительно феномена полимотивации А.Маслоу утверждал, что любое поведение проявляет тенденцию к детерминации несколькими или даже всеми базовыми потребностями одновременно, а не одной. Привлечение как можно большего числа потребностей (актуализация большего числа побуждающих факторов) повышает общий уровень мотивации деятельности.

Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности была предложена учёными. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следующей группой мотивов:

- 1) удовольствие от самого процесса деятельности;

Продолжение приложения 5

2) прямой результат деятельности (созданный продукт, усвоенные знания и т.п.);

3) вознаграждение за деятельность (плата, повышение в должности, слава);

4) избежание санкций (наказания), которые угрожали бы в случае уклонения от деятельности или недобросовестного выполнения.

Каждый из этих мотивов может вносить различный вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный.

Виды мотивов

Мотив самоутверждения

Мотив самоутверждения (стремление утвердить себя в социуме) связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Человек пытается доказать окружающим, что он чего-то стоит, стремится получить определенный статус в обществе, хочет, чтобы его уважали и ценили. Иногда стремление к самоутверждению относят к мотивации престижа (стремление получить или поддержать высокий социальный статус).

Мотив самоутверждения является достаточно действенным побудительным фактором, который учителя, тренеры, руководители пытаются актуализировать у своих учеников (спортсменов, подчиненных), усиливая мотивацию к деятельности.

Мотив идентификации

Идентификация с другим человеком - стремление быть похожим на героя, кумира, авторитетную личность (отца, учителя и т.п.). Этот мотив побуждает работать и развиваться. Он является особенно актуальным для детей и молодежи, которые пытаются наследовать других людей в своих действиях.

Авторитет родителей, учителей, знакомых, стремление походить на кумира и наследовать его - существенный мотив деятельности, под влиянием которого ребенок или юноша стремится развиваться (совершенствоваться).

Продолжение приложения 5

Учителю, тренеру, руководителю очень важно знать, с кем стремится идентифицироваться ученик (подчиненный), чтобы использовать это для усиления мотивации к деятельности.

Мотив власти

Мотив власти - это стремление субъекта влиять на людей. Мотивация власти (потребность во власти) - одна из самых главных движущих сил человеческих действий, это стремление занять руководящую позицию в группе (коллективе), попытка руководить людьми, определять и регламентировать их деятельность.

Мотив власти занимает важное место в иерархии мотивов. Действия многих людей (например, руководителей различных рангов) побуждаются мотивом власти. Стремление господствовать над другими людьми и руководить ими - это мотив, который побуждает их в процессе деятельности преодолевать значительные трудности и прилагать огромные усилия. Человек много работает не ради саморазвития или удовлетворения своих познавательных потребностей, а ради того, чтобы получить влияние на отдельных людей или коллектив.

Процессуально - содержательные мотивы

Процессуально - содержательные мотивы - это побуждение к активности процессом и содержанием деятельности, а не внешними факторами. Человеку нравится выполнять эту деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность. Его интересует содержание того, чем он занимается. Действие других социальных и личностных мотивов (власти, самоутверждения и др.) может усиливать мотивацию, но они не имеют непосредственного отношения к содержанию и процессу деятельности, они являются внешними по отношению к ней, поэтому часто эти мотивы называют внешними, или экстринсивными (далее мы будем использовать последний термин). В случае же действия процессуально - содержательных мотивов человеку нравится (и побуждает к активности) процесс и содержание определенной деятельности.

Продолжение приложения 5

Экстринсивные мотивы - это такая группа мотивов, когда побуждающие факторы лежат вне деятельности. В случае действия экстринсивных мотивов к деятельности побуждают не содержание, не процесс деятельности, а факторы, которые непосредственно с ней не связаны (например, престиж или материальные факторы).

Рассмотрим некоторые виды экстринсивных мотивов:

а) мотив долга и ответственности перед обществом, группой, отдельными людьми;

б) мотивы самоопределения и самоусовершенствования;

в) стремление получить одобрение других людей;

г) стремление получить высокий социальный статус (престижная мотивация). При отсутствии интереса к деятельности (процессуально-содержательной мотивации) существует стремление к тем внешним атрибутам, которые может принести деятельность - к отличным оценкам, к получению диплома, к славе в будущем;

д) мотивы избежания неприятностей и наказания (негативная мотивация) - это побуждения, вызываемые осознанием не которых неприятностей, неудобств, которые могут возникнуть в случае невыполнения деятельности.

Мотив саморазвития

Стремление к саморазвитию, самоусовершенствованию - это важный мотив, который побуждает нас много работать и развиваться. По мнению А.Маслоу, это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность.

Саморазвитие, движение вперед часто сопровождается внутриличностным конфликтом, но не является насилием над собой. Движение вперед - это ожидание, предвидение новых приятных ощущений и впечатлений.

Продолжение приложения 5

Когда удастся актуализировать у человека мотив саморазвития, увеличивается сила его мотивации к деятельности. Талантливые тренеры, учителя, менеджеры умеют задействовать мотив саморазвития, указывая своим ученикам (спортсменам, подчиненным) на возможность и важность развиваться и совершенствоваться.

Мотив достижения

Мотив достижения - это стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; оно проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить.

Кто-то выбирает сложные задачи по математике, а кто-то, наоборот, ограничиваясь скромными целями в точных науках, выбирает сложные темы по литературе, стремясь достичь именно здесь высоких результатов. Что же определяет уровень мотивации в каждой конкретной деятельности?

Ученые выделяют четыре фактора:

- 1) значимость достижения успеха;
- 2) надежда на успех;
- 3) субъективно оцениваемая вероятность достижения успеха;
- 4) субъективные эталоны достижения.

Просоциальные мотивы

К этой группе относятся мотивы, связанные с осознанием общественного значения деятельности, с чувством долга, ответственности перед группой или обществом.

В случае действия просоциальных (общественно значимых) мотивов происходит идентификация индивида с группой. Человек не только считает себя членом определенной социальной группы, не только отождествляется с ней, но и живет ее проблемами, интересами и целями.

Общественный деятель (политик), который больше других идентифицируется со своей страной и живет ее проблемами и интересами,

Продолжение приложения 5

будет более активным в своей деятельности, будет делать все возможное ради процветания государства.

Таким образом, просоциальные мотивы, связанные с идентификацией с группой, чувством долга и ответственности, являются важными в побуждении человека к деятельности. Актуализация у субъекта деятельности этих мотивов способна вызывать его активность в достижении общественно значимых целей.

Мотив аффилиации

Аффилиация - это стремление к установлению или поддержанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними. Сущность аффилиации состоит в самоценности общения. Аффилиативное общение - это такое общение, которое приносит удовлетворение, захватывает, нравится человеку.

Индивид, однако, может общаться и потому, что пытается уладить свои дела, установить полезные контакты с необходимыми людьми. Но в таком случае общение побуждается другими мотивами, является средством удовлетворения других потребностей личности и такое общение с аффилиативной мотивацией ничего общего не имеет.

Целью аффилиативного общения может быть поиск любви (или во всяком случае симпатии) со стороны партнера по общению.

Негативная мотивация

Негативная мотивация - это побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности. Например, школьника к учебе могут побуждать требования и угрозы родителей, боязнь получить неудовлетворительные оценки. Учеба под влиянием такого мотива приобретает характер защитного действия и является принудительной.

Формы негативных санкций, которые можно применять и которые способны актуализировать негативную мотивацию, разнообразны:

Продолжение приложения 5

- вербальное (словесное) наказание (осуждение, замечание и т.п.);
- материальные санкции (штраф, лишение привилегий, стипендии);
- социальная изоляция (пренебрежение, игнорирование, неприятие группой, социальный остракизм);
- лишение свободы;
- физическое наказание.

Основным недостатком негативных санкций является кратковременность их влияния: они стимулируют к деятельности (или сдерживают от нежелательных поступков) только в период их действия.

2. Зависимость уровня достижений от силы профессиональной мотивации

Известно, что для того, чтобы осуществлялась деятельность, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т.е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т.п.), что приводит к ухудшению деятельности.

Экспериментально установлено, что существует определенный оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Например, уровень мотивации, который условно можно оценить в семь баллов, будет наиболее благоприятным. Последующее увеличение мотивации (до 10 и более) приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов.

Продолжение приложения 5

Вообразите, что субъекта к деятельности побуждают следующие мотивы:

- 1) процессуально-содержательный мотив (интерес к содержанию деятельности) (4 балла);
- 2) гражданский мотив (чувство ответственности перед обществом) (3 балла);
- 3) самоутверждение (4 балла).

Общий уровень мотивации составляет 11 баллов.

Возникает вопрос: стоит ли увеличивать уровень мотивации, актуализируя дополнительно другие мотивы? Можно актуализировать, например:

- 4) материальное поощрение (4 балла);
- 5) соревновательную мотивацию (5 баллов);
- 6) негативную мотивацию (5 баллов).

Таким образом, можно увеличить общий уровень мотивации с 11 до 25 баллов, т.е. на 14 (4+5+5) баллов. Но следует ли это делать? Будет ли это положительно отражаться на эффективности деятельности? Избыточная мотивация (перемотивация) может повлечь за собой ухудшение уровня достижений, поскольку возникнет слишком сильное напряжение (т.е. определенные нежелательные эмоциональные проявления будут негативно отражаться на течении деятельности).

Уровень мотивации, при котором деятельность выполняется максимально успешно, называется оптимумом мотивации. Оптимум (оптимальный уровень) мотивации не обязательно является средним показателем ее силы.

Установить оптимальный уровень мотивации непросто. Для каждого комплекса мотивов (вида мотивации) он будет различным. Например, для

Продолжение приложения 5

негативной мотивации и наказания оптимум будет одним, а для одобрения - другим. Даже для различных видов одобрения оптимум будет различным.

Очень важно установить оптимальный уровень мотивации именно для данной деятельности и для определенного субъекта, поскольку для каждого вида деятельности существует свой оптимум мотивации.

С ростом мотивации (и соответственно активности и усилий) эффективность деятельности постепенно увеличивается до определенного уровня, а начиная с некоторого показателя мотивации (оптимума) - уменьшается. Таким образом, максимальной эффективности соответствует не максимальная, а оптимальная сила мотивации.

Оптимум мотивации и сложность заданий

Оптимум мотивации зависит от уровня сложности заданий: для выполнения легких заданий оптимальной будет более сильная мотивация; для сложных заданий адекватной является слабая мотивация.

Увеличение мотивации (активности, усилий) может ухудшать результаты деятельности (качество достижений), если деятельность достаточно сложна. У исследуемых вызывали высокий уровень усилий с помощью соответствующей инструкции (методика "рекорд"), ставя перед ними непосильные цели. Оказалось, что чрезвычайно сильная мотивация, большое стремление решить сложные задачи (максимальные усилия) увеличивало число ошибок. При выполнении сложного задания ошибок было значительно больше, чем при выполнении легкого. Парадоксальный на первый взгляд вывод о том, что слишком сильная мотивация ухудшает достижение, объясняется увеличением эмоционального напряжения и волнения, которое приводит к снижению эффективности работы. От роста усилий увеличивается не качество, а лишь количественный показатель достижений.

Избыточная мотивация (перемотивация)

Продолжение приложения 5

Если мотивация слишком сильна, существует угроза возникновения нежелательных эмоций (волнения, стресс и т.п.), вследствие чего эффективность деятельности снижается. Когда субъект и так достаточно замотивирован и активно действует, то, если дополнительно его стимулировать, может возникнуть "перемотивация" и дезорганизация деятельности. Чтобы деятельность выполнялась продуктивно, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильная, появляются определенные нежелательные эмоциональные проявления (напряжение, волнение, стресс) при выполнении деятельности. При перемотивации в работе возникают признаки нежелательных эмоций. Существует оптимум мотивации, за границами которого возникают нежелательные эмоциональные проявления. Если уровень мотивации превышает оптимум, то эффективность деятельности снижается.

В тех случаях, когда человек чрезвычайно заинтересован в каком-либо сложном деле, слишком высокая мотивация может привести к ухудшению качества работы. Человек начинает ощущать волнение или тревогу, что снижает эффективность деятельности и уровень достижений.

Особенно ярко феномен перемотивации проявляется перед экзаменами, выступлениями, соревнованиями, перед выполнением важных ответственных дел в сжатый срок. Это, конечно, актуализирует ряд социальных мотивов, что и вызывает перемотивацию. Возникающее при этом волнение достаточно типично. В присутствии других людей человек демонстрирует худшие результаты. В таких условиях далеко не все способны творчески работать. Школьник, который успешно работает за партой, часто волнуется и сбивается, когда его вызывают отвечать к доске.

Мотив успеха и перемотивация

Е.Энтин пытался экспериментально доказать зависимость эффективности деятельности от силы мотивации. Сила мотивации в ходе его экспериментов варьировалась предоставлением индивидуальной или

Продолжение приложения 5

публичной обратной связи относительно результатов. В первом случае результаты деятельности объявлялись на следующий день под анонимным числовым кодом (частная обратная связь), а во втором - при объявлении результатов сообщали полное имя и каждый знал о достижении другого.

При **частной обратной связи** возможна только самооценка результатов, оценка же со стороны других исключается. В этом случае качество достижений было лучшим в группе испытуемых с сильным мотивом успеха. Увеличение уровня достижений (под влиянием силы мотива успеха) объясняли тем, что в этих случаях не было достигнуто оптимальной мотивации.

А при **публичной обратной связи** (когда о результатах каждого могли знать все) к силе мотива успеха прибавлялись сила мотивов самоутверждения и аффилиации. В результате этого общий уровень мотивации мог перейти оптимум (вызывать перемотивацию). Таким образом, публичное объявление результатов было значительным мотивационным фактором, что существенно увеличивало общий уровень мотивации, который переходил границу оптимума.

Временная отдаленность цели и перемотивация

Чем ближе к цели, тем выше мотивация и уровень активности субъекта.

Так, когда до экзамена остается мало времени (ближе к цели), студенты склонны работать более настойчиво и интенсивно. А когда до финиша еще далеко, сила мотивации, как правило, небольшая.

Следовательно, в контексте проблемы перемотивации и влияния силы мотивации на эффективность деятельности следует учитывать фактор времени (временную отдаленность цели). Можно допустить, что когда до экзамена, т.е. до завершения дела, много времени, то мотивация не доходит до оптимума. В таком случае можно "усиливать" стимуляцию к деятельности (перемотивации не будет). Таким образом, временная близость к цели сама по себе является побудительным фактором.

Приложение 6

Упражнение «Познание мотивации»

Для его выполнения нужно активизировать свое воображение: чем ярче способность вообразить успех, славу и счастье в будущем, чем более крепкая связь установится с определенными формами деятельности, тем более сильным будет эффект от упражнения. Основная идея – сформировать новое отношение к деятельности, сделать ее более интересной и привлекательной. Чем чаще выполняется предложенные задания, тем сильнее они повлияют на мотивационную сферу.

1. Вообразите как можно ярче, что вы достигли своей цели, что ваша мечта сбылась, что успех, слава, богатство и счастливая жизнь наконец-то стали реальностью. Создайте картинку приятного, счастливого будущего.

2. Вообразите, как вы настойчиво (но с удовольствием) много работаете ради вашей цели. Следует как можно ярче «прокрутить» в воображении картинку того, как вы с огромным наслаждением занимаетесь определенной деятельностью. Иногда эта деятельность достаточно сложна, вы ощущаете трудности, но вам интересно и вы стремитесь преодолеть препятствия и достичь своей цели.

3. Попробуйте эти две картинки связать друг с другом. Например, как результат длительной работы и значительных усилий – успех, богатство и слава. Пытайтесь сочетать эти картинки в определенной последовательности.

Приложение 7

Текст для анализа «Анализ собственной мотивации и характеристик в соотнесении с видом деятельности».

“Меня всегда привлекала аналитическая и творческая работа. Когда я поступала в вуз, уже было понятно, что физкультурное образование будет востребовано. Моя мама – главный тренер, всю жизнь посвятила этой профессии, и она считала, что после вуза мне тоже нужно работать в данной области. Но мне не нравится бумажная рутинная работа, когда все делаешь только в соответствии с четкими процедурами и законодательством, когда нет возможности проявить креативность. После 3 курса на практике мне удалось получить работу, связанную с туристической деятельностью. Это показалось интересным, и я решила специализироваться именно в данном направлении. Однокурсница, которой удалось устроиться в турфирму, посоветовала искать работу уже сейчас, на 4 курсе, тем, чтобы по окончании вуза у меня был шанс найти действительно хорошее место или сделать карьеру в той организации, в которой начну работать сейчас. Поэтому оплата не является для меня значимым фактором, гораздо важнее – возможность научиться как можно большему и получить опыт работы в хорошей западной компании”.

Схема анализа:

1. Проанализируйте рассказ девушки, которая ищет работу.
2. Предложите несколько вариантов профессий, которые, как вы считаете, может ей подходить.
3. Перечислите мотивы, которые ей двигают в процессе поиска работы.
4. Проанализируйте тот момент вашей жизни, когда вы сами искали работу. Какие мотивы вами руководили? Какие цели вы ставили перед собой?
5. Проанализируйте ваше нынешнее положение и ответьте на вопрос: добились ли вы желаемого?
6. Как вы считаете, ваша профессиональная мотивация находится на должном уровне, или есть необходимость в её повышении?

Приложение 8

Комплекс упражнений по усилению профессиональной мотивации

Упражнение 1. Успех в прошлом.

Целью использования позитивных эмоций, которые связаны с успехами в прошлом, для формирования новых мотивационных отношений.

1. Вспомните случай из своей жизни, когда вы переживали значительный успех. Закройте глаза и представьте себе это ярко. Создайте картинку в воображении. Обратите внимание на размер, точность и качество этой картинки, на те движения, звуки, переживания, которые создают или сопровождают ее.

2. Далее поразмышляйте о цели, которую вы стремитесь достичь. Вообразите ее четко. Прокрутите в воображении картинки достижения цели.

3. Разместите в воображении эту картинку туда же, где была и предыдущая. Ваше задание заключается в том, чтобы эти две картинки наложить друг на друга. Стремитесь пережить радость, удовлетворение от будущего успешного завершения дела так, как вы ощущали это в прошлом.

Упражнение 2. Идентификация с любимым животным.

Отождествляясь (идентифицируясь) с кем-то или с чем-то, можно ускорить мотивационные превращения своей личности. Когда мы отождествляемся с героем, когда, стремясь наследовать его, воображаем ситуации, в которых мы осуществляем социально желаемые действия, то это имеет определенное влияние на нашу личность. Соответствующие изменения наблюдаются и при идентификации с любимым животным (которое, преодолевая препятствия, стремится достичь своего). Отождествляясь с таким животным, вы способны актуализировать свою настойчивость и повысить мотивацию достижения.

1. Выберите одно животное, которому присущи черты, которые вы стремитесь развить. Попробуйте отождествиться, ассоциироваться с животным,

которое будет настойчиво, невзирая на трудности и препятствия, направляться к своей цели.

2. Побудьте в образе этого животного и попытайтесь не менее пяти минут преодолевать в своем воображении трудности, стремясь достичь своего;

3. Ответьте на вопросы:

- с каким животным вы ассоциировались?
- какие ситуации, связанные с достижением цели, вы воображали?
- что вы переживали в этот момент?

Упражнение 3. Составь наставления другим людям.

Обучая других – мы учимся также и сами, убеждая других – мы убеждаем также и самого себя, побуждая или мотивируя других – мы побуждаем, мотивируем и самого себя. Исходя из этой закономерности, можно предложить следующее задание.

Вы должны убедить другого участника группы (вообразите, что перед вами ваш подчиненный или ребенок, который нуждается в ваших установках), что с заданием легко справиться. Стремитесь внушить уверенность в успехе. Запишите свою речь.

Например, выполняя это упражнение, участник выбрал несколько изречений, которые больше всего ему нравились и которые имели большое влияние на него.

- Успех приходит к тому, кто верит в него, кто много работает и не отклоняется от своей цели.

- Ты обязательно достигнешь успеха, если всю энергию направишь на ее достижение!

- Исключи из своего лексикона слово «невозможно». Если настойчиво работать, шаг за шагом приближаясь к цели, - все возможно.

Выбрав несколько изречений, он нанес их на табличку, которую расположил на своем рабочем столе. Такая работа (в комплексе с другими

Продолжение приложения 8

упражнениями мотивационного тренинга) содействовала заметному росту его мотивации достижения.

Упражнение 4. Придумай девиз.

У каждого человека есть определенные принципы, которых он стремится придерживаться, и которые направляют его поведение. Каждый индивид действует соответственно со своими внутренними установками и убеждениями, руководствуется определенными лозунгами. Например, целеустремленный и настойчивый субъект может в своей деятельности руководствоваться принципом: «Что бы ни было, обязательно доведи дело до конца». Уверенного в себе человека может подбадривать девиз: «Я смогу достичь этого, ничто меня не остановит»

Как правило, внутренние принципы развиваются под влиянием других людей. Но вы способны самостоятельно (в процессе саморазвития, работы над собой) целеустремленно формировать у самого себя определенные принципы и убеждения, которые будут помогать достичь поставленных перед собой целей. Выбрав девиз, постепенно привыкая к нему и действуя в соответствии с его содержанием, можно его легко усвоить. Развивая позитивное мышление в соответствии с новыми внутренними установками и принципами, можно изменить свою мотивационную систему. Ведь известно: как человек мыслит, так он и действует (мнение, идея определяет ваше отношение и соответственно действия).

1. Вообразите, что вы человек с высокой мотивацией достижения (стремитесь достигать значительных успехов). Придумайте девиз, лозунг, который ориентировал бы, побуждал и вдохновлял вас на достижение определенной цели. Девиз должен нравиться вам, вдохновлять на преодоление трудностей и проблем, настраивать на настойчивую работу.

2. Подберите несколько вариантов девиза, чтобы впоследствии выбрать лучший из них. Разнообразие девизов необходимо также для того, чтобы

Продолжение приложения 8

отобразить различные аспекты мотивации достижения. 1-й вариант: на формирование настойчивости и способности преодолевать трудности и препятствия. 2-й вариант: на формирование целеустремленной, т.е. систематической работы по достижению цели. 3-й вариант: на развитие уверенности в себе. 4-й вариант: на развитие стремления совершенствоваться, улучшать свое мастерство.

3. Время от времени меняйте некоторые слова (чтобы избежать механического восприятия). Определенный эффект вызывает и переформулирование девиза (и изменение рисунка-символа), сохраняя содержание и направленность девиза. Придумайте четыре варианта девиза, выразите его идею различными способами (4 варианта).

4. На отдельном листе бумаги напишите рассказ на тему, связанную с вашим девизом. Попробуйте как можно ярче вообразить ситуации, выразите свои отношения и чувства.

Упражнение 5. Анализ своих оправданий.

Большинство причин неудач являются внутренними, т.е. люди сами виновны в том, что недостаточно работали и не достигли успеха. Но и на внешние факторы можно влиять. Ведь вполне вероятно, что человек и не обращался ни к кому за помощью, не искал людей, которые могли бы помочь. В этом случае следует поразмышлять над тем, что можно обратиться за помощью к конкретным людям и получить ее.

Когда человек ссылается на то, что у него много дел и он очень перегружен, то это может свидетельствовать:

- о неумении организовывать свою деятельность;
- о неумении определить приоритеты;
- об отсутствии привычки систематически работать;

Задания упражнения:

Продолжение приложения 8

1. Попробуйте объяснить, почему вы не выполнили то, что задумали, почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей.
2. Запишите подробно все оправдания. Например: «Я не выполнил задания потому что:
 - 1) очень много дел,
 - 2) не достаточно способностей,
 - 3) никто не помог».
3. Проанализируйте ваши оправдания. Подумайте:
 - 1) почему вы используете именно такие оправдания?
 - 2) Зависит ли это от вас или от внешних обстоятельств (которые вам неподконтрольны)?
4. Поразмышляйте, какие мероприятия следует провести, чтобы исправить положение.

Упражнение 6. Создай себе ситуацию успеха.

Даже небольшой успех имеет значительное побуждающее влияние, вдохновляет на действие. Следовательно, очень важно уметь создать себе ситуацию успеха. Если человек спланировал этапы достижения цели, то это может быть достижение первого из них. Что-нибудь из того, что запланировано и выполнено, может переживаться как успех.

Технология создания ситуации успеха может быть такой:

1. Спланируйте, как добиться определенной цели (или этапа ее достижения). Цель следует выбрать средней сложности, поскольку достижение легких целей не переживается как успех, а достижения слишком сложных часто просто невозможно. Какую цель вы хотели бы достичь?

Продолжение приложения 8

2. Приложите все усилия, чтобы достичь хотя бы одну цель (или успешно выполнить задание). Достигли ли вы этой конкретной цели? Какие трудности вам пришлось преодолеть?
3. Разбейте цель на ряд конкретных промежуточных этапов и осознайте важность достижения каждого из них. Ставьте перед собой как можно больше конкретных (и реальных) целей и стремитесь достичь их. Перечислите конкретные этапы достижения цели.
4. Определите количественные показатели, по которым вы могли бы фиксировать даже незначительные позитивные сдвиги в работе (как в спорте, где число набранных баллов стимулирует).
5. Похвалите самого себя за то, что добились даже небольшого успеха. Позитивные эмоции, связанные с достижением успехов, никогда не помешают.
6. Отметьте себя за достижение даже незначительного успеха, «наградите» чем-нибудь. Какой приз вы для себя приготовили?

Упражнение 7. Измени образ своего неудачника.

Если человек воспринимает себя как неудачника, который чаще получает поражения и не способен достичь успеха, то это негативно отражается на его мотивации (будет ослаблять стремление к успеху и достижениям). Но можно изменить неадекватный образ своего «Я».

Неудачник, сидящий в человеке, тормозит все порывы и инициативы. Восприятие себя как неудачника нельзя отменить усилием воли или самоприказом. Часто существует основание, причина, по которым человек воспринимает себя именно так. Новое представление о себе создать нелегко, поскольку ряд поражений и неудач в прошлом сформировал низкую самооценку и неадекватный образ своего «Я».

Продолжение приложения 8

Жизненный опыт и достижения многих людей свидетельствуют о том, что почти каждый человек способен достичь успеха. Для этого необходимо следовать нижеследующим принципам:

1. Вы должны очень стремиться добиться определенной цели, и тогда она сама будет вести вас к успеху.
2. Рассуждайте постоянно о конечном результате, о своей цели и средствах ее достижения.
3. Не бойтесь ошибок или временных неудач. Преодолевая трудности и неудачи, вы совершенствуете методы работы. Ошибки и трудности будут побуждать к поиску более эффективных средств.
4. Действуйте так, как будто все хорошо.

Упражнение 8. Тема успеха.

Мотивация, как известно, тесно связана с когнитивными процессами (с восприятием, мышлением, отношением к самому себе). Меняя восприятие определенных объектов, формируя новый стиль мышления, человек развивает, и новое отношение к объектам своей деятельности, формирует новые мотивы деятельности. Когда человек начинает рассуждать по-другому, он начинает и действовать по-другому. Приучив себя к новому мышлению, он тем самым изменяет и свою мотивацию у деятельности.

Это упражнение направлено на изменение мотивации путем формирования нового позитивного мышления. Ниже приводится ряд изречений, умственных и вербальных структур, которые присущи людям с высокой мотивацией достижения. Предлагается выполнить определенные задания с этими изречениями. Допускается, что, усвоив эти суждения, субъект начинает не только мыслить, но и действовать как человек с высокой мотивацией достижения.

- Человек должен всю жизнь идти вперед.
- Уверенные в себе люди становятся счастливыми.

Продолжение приложения 8

- Я обязательно добьюсь успеха в своем деле.
- Готовность к успеху – почти половина секрета его достижения.
- Я сделаю все, что задумал.
- Я уже приучил сознание к тому, что достигну цели.
- Я достигну своего, даже если на это уйдет остаток моей жизни.
- Я не буду отказываться от дела при первой неудаче.
- Успех приходит к тому, кто мыслит категориями успеха.
- Я твердо знаю, чего хочу достичь.
- Успех приходит к тому, кто к нему стремится.
- Я составил план достижения цели и обязательно достигну ее.
- Я настойчиво реализую свои планы.
- На мою мечту ничто не повлияет.
- Никто не побежден, пока не признал себя побежденным.
- Я уверен, что есть какой-то способ, и я знаю, что найду его.
- Я буду пытаться превращать неудачи в победу.
- Я верю в себя.
- Успех зависит от моих усилий и желания достичь его.
- Я удовлетворен своей работой.
- Вера в успех, огромное желание и воображение, настойчивость в достижении поставленной цели – составные успеха.

Используя эти и другие изречения, написать текст (что-то вроде текста для самовнушения), который можно перечитывать и поддерживать свою мотивацию.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент физической культуры и спорта

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу Коноваловой Алины Евгеньевны
направление подготовки 49.04.01 – «физическая культура»
магистерская программа «Менеджмент в профессиональном спорте»
Руководитель ВКР к.п.н., доцент Ю.Э. Гудков
Тема: «Теоретико-методические аспекты повышения профессиональной
мотивации руководителя в сфере профессионального спорта»
Дата защиты ВКР «11» июля 2019 г.

Профессиональное развитие человека в сфере профессионального спорта, как субъекта деятельности, сопровождающееся карьерным продвижением, предъявляет повышенные требования к личности руководителя. В значительной степени они касаются способности целостной личности эффективно реализовывать активно-приспособительные процессы в новых условиях профессиональной деятельности.

Система повышения управленческой квалификации должна способствовать преобразованию общественно-значимого в личностно-значимое, поскольку только тогда можно ожидать от субъекта управления внутренней активности в процессе профессионального роста.

Анализ использованных источников показывает, что работ по формированию и развитию мотивации руководителей в сфере профессионального спорта к своему профессиональному росту недостаточно. Недостаточный уровень разработанности проблемы в науке вступает в противоречие с актуальной потребностью практики иметь на руководящих должностях в сфере физической культуры и спорта подготовленных профессионалов, знающих, как нужно управлять, умеющих и желающих это делать. Профессиональные

знания стареют очень быстро, необходимо их непрерывное совершенствование. Дистанционная форма обучения даёт сегодня возможность создания систем массового непрерывного самообучения, всеобщего обмена информацией, независимо от наличия временных и пространственных поясов. При дистанционном обучении происходит обмен учебной информацией с помощью современных средств на расстоянии. У данного вида обучения существуют свои плюсы и минусы для обучающихся. Цель исследования – обоснование разработанных дистанционных обучающих модулей, направленных на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы физической культуры и спорта руководителей сферы физической культуры и спорта.

В задачи данного исследования входило.

1. Изучить теоретические аспекты повышения мотивации руководителя в сфере профессионального спорта. Выявить и обосновать необходимость повышения мотивации руководителя в сфере профессионального спорта.
2. Разработать обучающие модули повышения профессиональной мотивации руководителей в сфере профессионального спорта.
3. Экспериментально определить эффективность разработанных дистанционных обучающих модулей повышения профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

Перечисленные задачи студентом были успешно решены и это подтверждается ниже следующим.

Обосновано влияние разработанных дистанционных обучающих модулей на повышение профессиональной мотивации руководителей сферы профессионального спорта.

К выше сказанному хотелось бы добавить следующее:


В процессе написания выпускной квалификационной работы Коновалова Алина Евгеньевна проявила себя с положительной стороны, к исследованию относилась ответственно, добросовестно, консультации научного руководителя посещала систематически.

Личностные качества Коноваловой Алины Евгеньевны, характеризуются должным для студентки культурным и общеобразовательным уровнем, настойчивостью и целеустремлённостью в решении возникающих задач.

Представленная работа отвечает всем требованиям Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 49.04.01 - Физическая культура и может быть оценена на «отлично».

Оригинальность текста ВКР составляет 67%.

Научный руководитель: Гудков Юрий Эдуардович

Научный руководитель ВКР к.п.н.  Ю.Э. Гудков

«03» июль 2019 г.