

The structure of the motivational mechanism and its application in the activities of educational organizations

Manyahina O. (Russian Federation)

Структура мотивационного механизма и его применение в деятельности образовательной организации

Маняхина О.В. (Российская Федерация)

*Маняхина Ольга Викторовна / Manyahina Olga - руководитель региональных проектов,
кафедра психологии,
Ставропольский государственный педагогический институт, г. Ставрополь*

Аннотация: в статье обоснована актуальность исследования структуры мотивационного механизма. Раскрыто понятие мотивов профессиональной деятельности и мотивационного механизма, определена структура мотивационного механизма.

Abstract: in the article the urgency of studying the structure of the motivational mechanism. Explain the concept of motives of professional activity and motivation mechanism, the structure of the motivational mechanism.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, мотивационный механизм, структура мотивационного механизма.

Keywords: motivation, professional activity, motivational mechanism, the structure of the motivational mechanism.

Увеличение производительности и результативности труда педагогических работников, качества выполнения должностных обязанностей имеет первостепенное значение для всей системы современного российского образования. Данных целей, возможно, достичь только при условии создания действенной модели мотивации, посредством подбора способов целенаправленного воздействия на человека через понимание мотивов его деятельности. Эффективная система стимулирования педагогических работников может быть создана на основе знания современных общетеоретических подходов, существующих практических способов и механизмов мотивации людей, а также тщательного экспертного исследования педагогического коллектива и анализа возможностей применения таковых в рамках конкретной организации. Необходимость разработки и применения методов и моделей мотивации педагогического коллектива в образовательной организации обусловлена радикальными изменениями, произошедшими как в социальной сфере в целом, так и в сфере образования, которые привели к изменению внутренних и внешних потребностей большинства работников сферы образования, а так же рассогласованию целей обучения и требований, предъявляемых к современному педагогическому коллективу. Для анализа мотивационно-потребностной сферы педагогического коллектива, на основе которого возможно выработать действенную систему мотивации и устранения противоречий в систему управления педагогическим коллективом требуется психологическая оценка внутренних и внешних потребностей педагогического коллектива, а так же качества условий, в которых осуществляется профессиональная педагогическая деятельность, с целью выработки направлений совершенствования системы мотивации в рамках образовательной организации.

В целом, проблема выработки эффективного мотивационного механизма профессиональной деятельности является одной из ключевых для психологии труда, так как знание детерминант профессиональной активности предоставляет широкие возможности для управления субъектом труда, выбора средств и методов повышения эффективности его саморегуляции и работы.

Мотивацию профессиональной деятельности педагогического коллектива можно определить и как сложный психологический механизм в сфере профессиональной педагогической деятельности, который позволяет формировать (по терминологии В.Н. Мясищева) «основные жизненные отношения» [5, с.58] у педагога к профессиональной трудовой деятельности, к взаимодействию с коллегами, к сфере познания, а так же к выработке новых подходов в процессе решения профессиональных творческих задач. Мотивация выявляет потенциальные возможности педагогического работника, полноту его личного вклада в процесс профессиональной деятельности, пассивность или активность при осуществлении профессиональной деятельности, намечает направление социально-психологических установок [1, с. 34], определяет раскрытие потенциала специалиста в профессиональном отношении, а так же способы и интенсивность проявления его творческой активности.

Мотивы профессиональной деятельности – это внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности.

В.Г. Леонтьев [4, с. 23] рассматривал мотивационный механизм как систему «психических явлений, которые предназначены для преобразования и формирования активности, которая выражается одним или несколькими мотивами, в требуемую активность, выраженную другими мотивами». Одни мотивационные механизмы способны обеспечивать периодическую активность поведения только в одной какой-либо конкретной ситуации. Можно сказать, что они обладают высокой избирательностью. Любые изменения ситуации способны прекратить действия механизма. Другие, более обобщенные, наделены способностью обеспечивать активность поведения человека в различных ситуациях и условиях. Третьи, в свою очередь, имеют статус всеобщего механизма. Действие, которого просматривается практически во всех случаях проявления деятельности и поведенческих актах человека. Такие механизмы В.Г. Леонтьев обозначает как исходные, генерализованные [4, с. 28].

По мнению О.С. Виханского, мотивационный механизм включает два основных элемента: механизм реализации внутренней психологической предрасположенности человека к той или иной деятельности и механизм внешнего целенаправленного стимулирующего воздействия на человека (принуждения и побуждения) [2, с. 67].

В задачу мотивационного механизма входит формирование или активизация состояния личности, определяющие уровень активности, а так же насколько эффективно целенаправленно человек готов действовать в конкретной ситуации.

Помимо основных элементов, мотивационный механизм включает:

1. Притязания – некий желаемый уровень удовлетворения потребностей, который определяет поведение человека. На него оказывают влияние успехи и неудачи, сложившаяся ситуация. Если этот желаемый уровень достигнут, то, скорее всего, потребности не превращаются в мотивы.

2. Ожидания – оценка личностью вероятности наступления события, которая конкретизирует притязания применительно к ситуации; предположение о том, что результат деятельности будет иметь определенные последствия. Ожидания и притязания нужно тщательно учитывать, чтобы они не стали демотивирующим фактором.

3. Установки – психологическая предрасположенность, готовность человека к тем или иным поступкам в конкретной ситуации. На основе установок люди действуют спокойнее, быстрее, добросовестнее, тратят меньше сил, лучше усваивают задания и знания. Подобрать человека с заданным уровнем внутренних установок, можно добиться желаемого поведения.

4. Оценки – характеристики степени возможного достижения результата или удовлетворения потребностей.

5. Стимулы – блага, возможности и др., находящиеся вне субъекта, с помощью которых он может удовлетворить свои потребности, если для этого не надо выполнять невозможных действий [2, с. 72].

Анализ структуры мотивационного механизма позволил заключить, что основными элементами мотивационного механизма выступают: механизм реализации внутренней психологической предрасположенности человека к той или иной деятельности и механизм внешнего целенаправленного стимулирующего воздействия на человека посредством воздействия на его потребности. Основные элементы мотивационного механизма включают притязания, ожидания, установки, оценки и стимулы.

В результате слаженного применения элементов мотивационного механизма в образовательной организации должно стать достижение ее целей и удовлетворение индивидуальных потребностей педагогических работников, которые должны осознавать взаимосвязь между удовлетворением своих потребностей и достижением целей образовательной организации. Повысить эффективность применения существующих на сегодняшний день средств и способов мотивации педагогических работников возможно при условии грамотного выбора механизма мотивации в соответствии с тщательным анализом мотивационных типов и потребностей педагогического коллектива конкретной образовательной организации.

Литература

1. *Божович Л.И.* Проблемы развития мотивационной сферы личности. Изучение мотивации детей и подростков. М: Педагогика, 1998. 128 с.
2. *Виханский О. С.* Стратегическое управление: Учебник. – 5–е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 2009.
3. *Ильин А. С.* Мотивация педагога к трудовой деятельности // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2012. Выпуск № 2.
4. *Леонтьев А.Н.* Потребности, мотивы и эмоции. Конспект лекций. М., 1971. 40с.
5. *Мясищев, В.Н.* Современное состояние и основные направления психологии отношений человека. М.: Педагогика, 1960. с.110 -125.