**Мотивационный компонент образовательной среды учреждения: «Педагог и дети».**

Что такое **мотивация**? Мотивация – это некое эмоциональное состояние, которое побуждает человека, как взрослого, так и ребёнка, к действию. Мотивация может быть внешней, не связанной с содержанием определенной деятельности, но обусловленной внешними обстоятельствами, и внутренней, связанной не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

В нашей работе вопросы, связанные с мотивацией, очень важны, поскольку мы обучаем детей новой для них деятельности.

Мотивация является ведущим фактором, регулирующим активность, поведение, деятельность личности. Любое педагогическое взаимодействие с обучающимся становится эффективным только с учётом особенностей его мотивации. За объективно одинаковыми действиями детей могут быть совершенно различные причины, а побудительные источники одного и того же поступка могут быть абсолютно разными.

**Внутренняя мотивация** – самая эффективная мотивация. Она зарождается внутри нас и для ее возрождения абсолютно не нужны какие-либо внешние мотиваторы. Внутренняя мотивация – это сугубо личное желание чего-то добиться. Что может дать нам внутренняя мотивация? Активную, яркую, интересную жизнь, наполненную приятными моментами. Любимую работу, карьерный рост, высокой уровень дохода. Добродушное и позитивное отношение к себе и окружающим людям.

Когда сотрудник только приступает к работе, чаще всего его внутренняя мотивация сильна. Яркий пример — молодые специалисты. Компания их учит, руководство лелеет надежды: «этот энтузиазм плюс немного опыта и — это будет самый эффективный наш сотрудник». Однако в тот момент, когда надежды уже на грани реализации, сотрудник перебегает к другому работодателю, возможно, даже к конкуренту!

Внутренняя мотивация ослабляется внешними вознаграждениями. И усиливается сознанием собственного мастерства и компетентности в результате использования в деятельности специальных навыков, а также чувствами контроля и самоопределения, связанными с возможностью самостоятельно выбирать способ выполнения работы.

Мотивация, основанная на положительных стимулах, называется позитивной или положительной. Мотивация, основанная на отрицательных стимулах, называется негативной или отрицательной. В нашей деятельности присутствуют оба эти вида мотивации.

**Внешняя мотивация** зависит от отношений человека со средой (это может быть желание получить вознаграждение, избежать наказания и пр.). Она регулируется внешними психологическими и материальными условиями деятельности.

Общепризнанным является положение, что внешняя мотивация прежде всего основана на наградах, поощрениях, наказаниях или других видах внешней стимуляции, которые направляют желательное или тормозят нежелательное поведение.

В случае действия внешних мотивов привлекательна не деятельность сама по себе, а только то, что связано с ней (например, престиж, слава, материальное благополучие), а этого часто недостаточно для побуждения к деятельности.

*Негативная мотивация* — побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности. В случае действия негативной мотивации человека побуждают к деятельности страх перед возможными неприятностями или наказанием и стремление их избежать. Он рассуждает так: «Если я этого не сделаю, то меня ожидают неприятности». Вот что побуждает к деятельности под влиянием негативной мотивации.

Таким образом, негативная мотивация, в том числе и наказание, — достаточно сильный мотивационный фактор, который способен побуждать человека к деятельности, однако не лишенный многих недостатков и нежелательных последствий.

*Мотивировать можно как своих учеников, так и самого себя.*

*Чтобы зажечь чье-то вдохновение, чью-то мечту, нужно сначала вспыхнуть самому.* *Максимального успеха можно достичь при балансе внутренней и внешней мотивации.*

Мы мотивируем. Нас мотивируют. Как это часто нас всех нервирует.

*Я приведу пример мотивации внешней и внутренней.*

*Под окнами дома пожилого человека повадились играть дети. Каждый вечер они собирались на лужайке перед его домом, бегали, шумели, чем сильно ему мешали. Никакие просьбы и уговоры играть подальше от его дома не помогали.*

*Он долго мучился вопросом: что же с ними делать и придумал – он вышел к детям и сказал: «Вы очень здорово сегодня бегали, резвились и кричали. За это каждый из вас получит сегодня по 1 доллару». Можете себе представить реакцию детей?! Мало того, что они получали удовольствие от игры, они получили еще и деньги. Дети были очень довольны.*

*На следующий день хозяин дома вышел к играющим детям и сказал: «Знаете, дети, сегодня мои обстоятельства изменились, и я могу вам дать лишь по 50 центов». Дети взяли деньги, но играли и кричали уже с меньшим энтузиазмом.*

*На следующий день этот мудрый человек раздал детям по 20 центов и сказал: «Приходите еще и завтра, я вам дам по 5 центов». На это дети ответили: «Вот еще! Будем мы тут бегать и кричать за какие-то 5 центов!».*

*Таким замысловатым образом этот пожилой человек избавился от шума и крика под своими окнами.*

*Эта история. О внутренней и внешней мотивациях. Что сделал этот мудрый человек? Он снизил внутреннюю мотивацию детей (их собственные эмоции, желание свободно играть, “бегать и кричать”), переведя ее во внешнюю мотивацию (деньги), а затем убрал и ее.*

В профессиональной деятельности существует несколько типов мотивации, определить тип собственной мотивации в работе вам поможет тест. *Приложение 1*

Итак, подведем итоги. В профессиональной деятельности существует шесть типов мотивации.

Достижительные типы мотивации:

инструментальный, хозяйский, патриотический, профессиональный

Избегательная люмпенистическая мотивация:

У человека не может быть стопроцентной принадлежности к одному типу мотивации, но есть доминирующий тип.

*Инструментальный тип*

Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться. Поэтому работник с инструментальным типом мотивации скорее позитивно отнесется, например, к предложению поработать в худших условиях: для него это послужит основанием потребовать увеличения заработка как доплаты за неблагоприятные условия труда*.*

*Профессиональный тип*

Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно. Этот работник предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством. К руководителю чаще всего относится с известной долей иронии. Как правило, работник с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становится лучшим специалистом в компании на данном типе рабочих мест

*Патриотический тип*

Работников этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Им свойственна убежденность в своей нужности для организации, отличаются готовностью взвалить на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела. Для них важно общественное признание участия в общих достижениях.

*Хозяйский тип*

 Выражается в добровольном принятии работником на себя ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Работник с преобладанием хозяйской мотивации, вероятно, самый эффективный в смысле соотношения затрат и результатов. Но хозяином очень трудно управлять – он суверенен и не только не нуждается в приказаниях или наказаниях ( свойственных распространенному у нас административному стилю управления) , но и не терпит их. Этот тип мотивации характерен прежде всего для людей, занятых предпринимательской деятельность.

*Люмпенизированный тип*

Работник этого типа обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация и он не стремиться ее повышать; он безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. В силу этих качеств он как работник ценится невысоко, не может обеспечить себя своим трудом и смирился с этим. Он удобен: ему можно поручить работу, на которую не согласятся другие работники. Он чрезвычайно зависим от руководителя и принимает эту зависимость как должное. К нему применим административный стиль управления.

*Приложение*

|  |
| --- |
| 1. **Что вы больше всего цените в своей работе?** (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Возможность решать, что и как мне делать | **D** |
| Возможность проявить то, что я знаю и умею | **B** |
| Возможность чувствовать себя полезным и нужным | **C** |
| Мне за нее относительно неплохо платят | **A** |
| Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна | **E** |
| 1. **Какое выражение из ниже перечисленных вам подходит более всего?**

( только один вариант) |
| Я могу обеспечить своим трудом себе т своей семье приличный доход | **A** |
| В своей работе я полный хозяин | **D** |
| У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе | **B** |
| Я ценный, незаменимый для организации работник | **C** |
| Я всегда выполняю то, что от меня требуют | **E** |
| 1. **Как вы предпочитаете работать?**

(можно выбрать один или два ответа) |
| Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно | **E** |
| Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте | **B** |
| Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу | **A** |
| Предпочитаю работать под полную личную ответственность | **D** |
| Готов(а) делать все, что нужно организации | **C** |
| 1. **Допустим, что вам предлагают другую работу в вашей организации. При каких условиях вы бы на это согласились?** (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Если предложат намного более высокую зарплату | **A** |
| Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя | **B** |
| Если новая работа даст мне больше самостоятельности | **D** |
| Если это очень нужно организации | **C** |
| При всех случаях я бы предпочел (предпочла) остаться на той работе, к которой привык (привыкла) | **E** |
| 1. **Попробуйте определить, что для вас означает ваш заработок?**

(можно выбрать один или два ответа) |
| Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы | **A** |
| Это, прежде всего , плата за мои знания, квалификацию | **B** |
| Оплата за мой трудовой вклад в общие результаты деятельности организации | **C** |
| Мне нужен гарантированный заработок – пусть небольшой, но чтобы он был | **E** |
| Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а) | **D** |
| 1. **На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией?**  (только один вариант)
 |
| Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника. | **C** |
| Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя | **A** |
| Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, чтобы извлекать выгоду для себя и на этой основе развиваться | **B** |
| Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага | **E** |
| Работник принимает на себя ответственность за выполняемую работу, не терпит контроля. Организация должна доверять работнику. | **D** |
| 1. **Как высчитаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения?** (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Чувствуют особую ответственность за свою работу | **C** |
| Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки | **B** |
| Чащ всего из-за желания улучшить работу своей организации | **D** |
| Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства | **E** |
| Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться | **A** |
| 1. **Какое суждение о коллективной работе вам ближе?** (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться | **C** |
| Предпочитаю работать автономно, но также чувствую себя хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми | **B** |
| Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает | **D** |
| Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам | **A** |
| Мне нравиться работать в коллективе, так как я там - среди своих | **E** |
| 1. **Представьте, что у вас появился шанс стать владельцем вашей организацией. Воспользуетесь ли вы этой возможностью**? (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией | **C** |
| Да, потому, что это может увеличить мой доход | **A** |
| Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем | **D** |
| Вряд ли: на заработке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает | **B** |
| Нет, не нужны мне лишние заботы | **E** |
| 1. **Представьте, что вы ищите работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них вы выберете?** (можно выбрать один или два ответа)
 |
| Наиболее интересную, творческую | **B** |
| Наиболее самостоятельную, независимую | **D** |
| За которую больше платят | **A** |
| Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно надрываться | **E** |
| Не могу представить, что я уйду из нашей организации | **C** |
| 1. **Что вы прежде всего учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в вашей организации? (**можно выбрать один или два ответа)
 |
| Его зарплату, доходы, материальное положение | **A** |
| Уровень его профессионализма, квалификации | **B** |
| Насколько хорошо он устроился | **E** |
| Насколько его уважают в организации | **C** |
| Насколько он самостоятелен, независим | **D** |
| 1. **Если положение в вашей организации ухудшиться, на какие перемены в вашей работе и положении вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе**? можно выбрать 1 или 2 ответа)
 |
| Освоить новую профессию | **B** |
| Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать | **C** |
| Перейти на менее удобный режим работы | **A** |
| Работать более интенсивно | **D** |
| Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда | **E** |
| 1. **Если вы руководитель, то что вас привлекает в этой должности больше всего? Если вы не руководитель, но хотели бы им стать, потому что вас привлекает…(**можно выбрать один или два ответа)
 |
| Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения | **D** |
| Возможность принести наибольшую пользу организации | **C** |
| Возможность организовать работу других людей | **A** |
| Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения | **B** |
| Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь | **E** |

Подсчитайте количество ответов на каждую буквы. Каждая из них соответствует типу мотивации

***А*** *– инструментальный* ***В*** *– профессиональный* ***С*** *– патриотический* ***D*** *– хозяйский*

***Е*** *- люмпенизированный*

У человека не может быть стопроцентной принадлежности к одному типу мотивации, но есть доминирующий над всеми другими тип мотивации.