

vk.com/metod_fursova

Кафедра общей психологии и педагогики ПСФ

Предмет: Психология и педагогика

1 модуль

4 лекция:

Мотивация и деятельность.

Лектор: доцент кафедры Общей психологии и педагогики ПСФ, кандидат философских наук

Фурсов Валентин Владимирович

vfursov@mail.ru

План лекции

- Основные понятия психологии деятельности.
- Потребности и мотивы.
- Мотивация и деятельность.
- Строение мотивационной сферы личности.
- Этапы развития мотивационной сферы личности.
- Понятие поведения.
- Уровни поведения.
- Деятельность как высший уровень поведения.
- Характеристика внутренней психической деятельности.
- Единство сознания и деятельности.
- Понятие и структура деятельности.
- Ведущая деятельность.
- Мотивация здоровья и болезни.

ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Психологическая теория деятельности начала разрабатываться в 20-х – начале 30-х гг. XX века. Эта теория была создана в советской психологии. Она обязана работам советских психологов: Л. С. Выготского, С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, А. Р. Лурии, А. В. Запорожца, П. Я. Гальперина и др.

В основу положен тезис диалектического материализма о том, что *не сознание определяет бытие, деятельность, а, наоборот, бытие, деятельность человека определяют его сознание.*

Деятельность — это форма активного отношения субъекта к действительности, направленная на достижение сознательно поставленных целей и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта (В.Д. Шадриков). В данном определении отражены наиболее важные психологические *свойства* деятельности.

Принципы теории деятельности

1. Сознание не может рассматриваться как замкнутое в самом себе: оно должно быть выведено в деятельность субъекта («размыкание» круга сознания).
2. Поведение нельзя рассматривать в отрыве от сознания человека. При рассмотрении поведения сознание должно быть не только сохранено, но и определено в своей фундаментальной функции (*принцип единства сознания и поведения*).
3. Деятельность – это активный, целенаправленный, процесс (*принцип активности*).
4. Действия человека предметны; они реализуют социальные – производственные и культурные – цели (*принцип предметности* человеческой деятельности и принцип ее *социальной обусловленности*).

Макроструктура деятельности

Деятельность человека имеет сложное *иерархическое строение*. Она состоит из нескольких «слоев», или уровней:

- 1) Уровень *особенных деятельностей* (или особых видов деятельности);
- 2) Уровень *действий*;
- 3) Уровень *операций*;
- 4) Уровень *психофизиологических функций*.

Действие – это основная единица деятельности, *это процесс, направленный на реализацию цели*.

Цель - это *образ желаемого результата*, т. е. того результата, который должен быть достигнут в ходе выполнения действия.

Структура деятельности (продолжение)

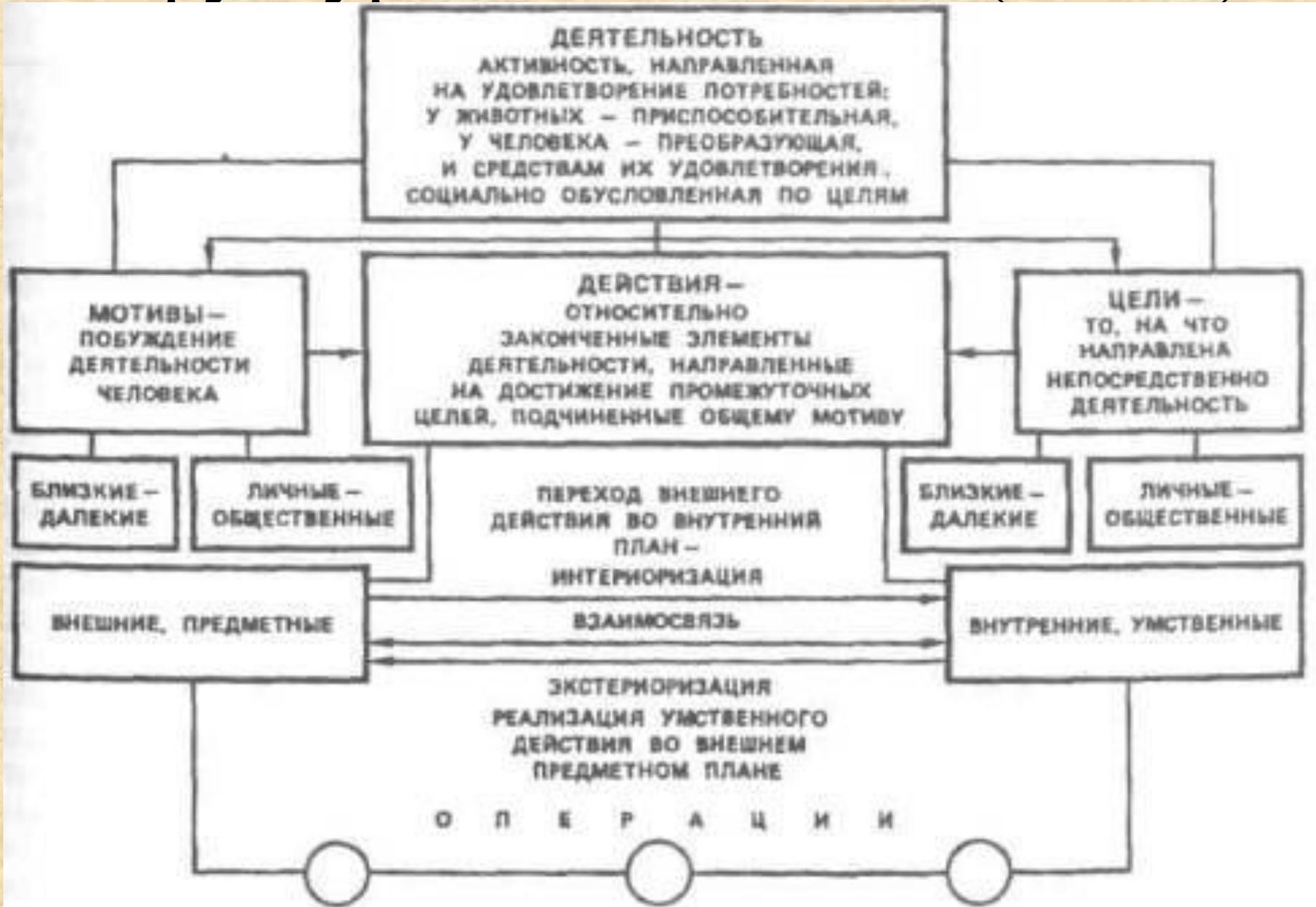
Задача - цель, данная в определенных условиях. Цель задает действие, действие обеспечивает реализацию цели. Через характеристику цели можно характеризовать и действие.

Всякое достаточно крупное действие представляет собой последовательность действий более низкого порядка с переходами на разные «этажи» иерархической системы действий. Состав и последовательности действий обычно передается в ходе обучения в форме правил, советов, инструкций, программ.

Операцией называется способ выполнения действия. Операции характеризуют техническую сторону выполнения действий, то, что называется «техникой», ловкостью, сноровкой. Главное свойство **О.** состоит в том, что они *мало осознаются* или совсем не осознаются. Этим операции принципиально отличаются от действий, которые предполагают и сознаваемую цель, и сознательный контроль за протеканием действия. Уровень операций заполнен *автоматизмами и навыками*.

Под психофизиологическими функциями (сенсорной, мнемической, моторной функциях) в теории деятельности понимаются *физиологические обеспечения психических процессов*. К этому уровню относятся также врожденные механизмы, закрепленные в морфологии нервной системы, и те, которые созревают в течение первых месяцев жизни.

Структура деятельности (схема)



Свойства (атрибуты) деятельности

1. *Активности* (в прот. *реактивности*),
2. *Продуктивности* (результативности),
3. *Осознаваемости*,
4. *Социальной обусловленности*,
5. *Предметности* деятельности — ее направленности на определенный внешний по отношению к субъекту объект.
6. *Адаптивности* деятельности, т.е. способности к гибким перестройкам и трансформациям при изменении условий ее реализации.
7. *Системности*. Системность обуславливает и существование двух основных планов ее псих. анализа — *внешнего* (предметно-действенного) и *внутреннего* (собственно психофизиологического)

Типы (классификация) деятельности

- 1) *трудовой, игровой, учебной;*
- 2) *индивидуальной и совместной;*
- 3) *внешнюю и внутреннюю;*
- 4) *субъект-объектную и субъект-субъектную;*
- 5) *исполнительскую и управленческую;*
- 6) *непосредственную и опосредствованную;*
- 7) *«умственную» и «физическую»;*
- 8) *по предметной (профессиональной) сфере:*
«человек — техника», «человек — человек»,
«человек — природа», «человек — знак»,
«человек — художественный образ».

Парадигмы (подходы) деятельности

1) *структурно-морфологическая* парадигма

психологического анализа деятельности. Согласно данному подходу, основным структурным компонентом деятельности является *действие*, а организация деятельности в целом трактуется как иерархия систем действий разного уровня сложности.

2) *функционально-динамическая* парадигма

психологического анализа деятельности. Деятельность в силу своей исключительной сложности основана на взаимосвязи нескольких качественно разнородных психологических компонентов, которые образуют целостную «инвариантную психологическую структура» деятельности. Эта структура динамична, а ее функционирование и есть процесс деятельности.

Инвариантная структура деятельности

(Б.Ф. Ломов, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков)

ОСНОВНЫМИ КОМПОНЕНТЫ:

- 1) *мотивация,*
- 2) *целеобразование,*
- 3) *антиципирование* (предвосхищение) ее результатов,
- 4) *принятие решения,*
- 5) *планирование,*
- 6) *программирование,*
- 7) *контроль,*
- 8) *коррекция,*
- 9) *оперативный образ объекта деятельности,*
- 0) *система индивидуальных качеств субъекта*
- 1) *совокупность исполнительских действий.*

В статике, они являются «кирпичиками» деятельности. В динамике - регулятивными процессами реализации деятельности.

МОТИВАЦИЯ

Мотивация - это система факторов, детерминирующих поведение.

Совокупность мотивов объединяется в понятии мотивационной сферы личности, а в роли мотиваторов деятельности могут выступать самые различные психологические образования — потребности, интересы, установки, побуждения, стремления, влечения, социальные роли, нормы, ценности, личностные диспозиции и др.

Потребность – это исходная форма активности живых организмов, состояния объективной нужды организма в чем-то, что лежит вне его и составляет необходимое условие его нормального функционирования.

*Мотив – опредмеченная потребность (через **интериоризацию**).*

*Совокупность действий, которые вызываются одним мотивом, и называется деятельностью, а конкретнее, **особенной деятельностью** или **особенным видом деятельности**.*

Полимотивированность человеческих действий – типичное явление.

*Главный мотив называется **ведущим**, второстепенные – **мотивами-стимулами**. М. также подразделяют на **осознаваемые** (мотивы-цели) и **неосознаваемые**.*

Теории мотивации

Три группы — содержательные и процессуальные, мотивационные теории поля (Мак-Грегора, Оучи, Литвина-Стрингера) .

1) *Содержательные концепции мотивации*

- а) Патерналистская концепция
- б) Классическая теория Ф.Тейлора
- в) Иерархия потребностей А.Маслоу
- г) Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Келланда
- д) Концепция ERG К. Альдерфера
- е) Концепция мотивации К. Мадсена
- ж) Теория Э. Фромма
- з) Двухфакторная модель Ф.Герцберга

2) *Процессные теории мотивации*

- и) Теория ожиданий В. Врума
- к) Комплексная процессная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера
- л) Теория справедливости Дж. Адамса
- м) Теория постановки целей Э.Лока
- н) Теория подкрепления В. Скиннера
- о) Теория мотивации Аткинсона
- п) Концепция наделения властью и участия Д. Боуэна, Э. Лоулера и Р. Фрея

Концепция иерархии мотивов А. Маслоу

- 1. Физиологические потребности.** Они необходимы для выживания организма. Это — потребность в еде, воде, отдыхе, сексуальном удовлетворении.
- 2. Потребность в безопасности** включает потребности в защите от физических и психологических опасностей.
- 3. Потребности в социальных связях** (социальные потребности). Это потребности в социальной присоединенности к группе и принадлежности к ней; в социальных контактах.
- 4. Потребности в уважении** включают, во-первых, потребности в уважении со стороны других — признании ими личных достижений, компетентности, личных качеств и достоинств; во-вторых, потребность в самоуважении.
- 5. Потребности самоактуализации** — это потребности личности в реализации своих потенциальных возможностей и способностей, в росте собственной личности, в понимании, осмыслении и развитии собственного Я.

Пирамида Маслоу



Теория приобретенных потребностей

Д. Мак-Келланда

Выделяет без какой-либо иерархии три вида потребностей:

- **в успехе** (стремление достигнуть цели более эффективно, чем раньше); будучи уверенными в успехе, люди берут на себя персональную ответственность
- **в причастности** (поиск и установление хороших отношений с окружающими); для обеспечения потребности нужны хорошие коммуникации, информация и т.д.
- **во власти** (стремление оказывать влияние на поведение людей и брать на себя ответственность за них); речь идет не только об административной власти, но и власти авторитета, таланта и т.д.

Концепция ERG К. Альдерфера

Выделяет потребности:

- *существования* (физиологические и безопасность)
- *связи* (поддержание контактов, участие в группе, поддержка группы)
- *роста* (стремление к признанию и самоутверждению)

Рассматривает потребности в иерархии, но предполагает любые переходы между ними.

Концепции К. Мадсена, Э. Фромма

К. Мадсен:

- *органические* (голод, жажда, половое влечение, материнство, самосохранение и т.д.)
- *эмоциональные* (безопасность, агрессивность, бойцовские качества)
- *социальные* (контакты, власть)
- *деятельные* (опыт, физическая деятельность, любопытство, интеллект, творчество)

Э. Фромм (психолог и философ):

- *в человеческих связях*, принадлежности группе;
- *в самоутверждении*;
- *в привязанности, любви*;
- *в самосознании*, ощущении индивидуальности;
- *в системе ориентации*, принадлежности определенной культуре;

Двухфакторная модель Ф.Герцберга

Потребности:

– *мотивирующие* (признание, успех, продвижение по службе). Возможность их удовлетворения мотивирует, а отсутствие их удовлетворенности не демотивирует.

– *гигиенические* (условия труда, зарплата и т..) Отсутствие удовлетворенности резко снижает мотивацию, а удовлетворенность не мотивирует, а только создает к этому предпосылки.

Одной зарплатой мотивировать нельзя.

Активность исполнителей будет высокой, если работа имеет смысл и общественную значимость, позволяет развить способности, интересна, предполагает вознаграждение за личный вклад, дает возможность самостоятельного принятия решений и самоконтроля.

Теория
Маслоу

Соответствие
потребностей роли
работника в
производстве
(производственная
функция)

Потребности
первой
необходимости

Потребности не
первой
необходимости

Теория
Мак-Клелланда

Соответствие
потребностей целям
общественного
развития (социальная
функция)

Социально
перспективные
потребности

Социально
бесперспективные
потребности

Теория
Герцберга

Соответствие
потребностей
биологическим
возможностям человека
(биологическая
функция)

Рациональные
потребности

Нерациональные
потребности

Теория
Альдерфера

Соответствие
потребностей критерию
целостности
(интегрированная
функция)

Интегрированные
потребности

Неинтегрированные
потребности

ПРОЦЕССНАЯ КОНЦЕПЦИЯ МОТИВАЦИИ

Теория ожиданий В. Врума

Помимо осознанных потребностей человеком движет надежда (ожидание) на справедливое вознаграждение.

Модель Портера-Лоулера

Оперирует 5 переменными: *усилия, восприятие, результаты, внутреннее и внешнее вознаграждение, степень удовлетворенности.*

Теория справедливости Дж. Адамса

На мотивацию человека влияет справедливость оценки его успехов в сравнении как с предыдущими периодами, так и, что самое главное, с достижениями других людей.

Теория постановки целей Э.Лока

Люди способны воспринимать цели организации как свои собственные и стремиться к их достижению, получая удовлетворение от выполненной работы. Чем выше цели, тем упорнее стремится к ним человек и тем лучше для организации.

Процессуальная (продолжение).

Теория подкрепления В. Скиннера

Любые действия работника должны иметь для него *положительные, отрицательные и нейтральные* последствия.

Положительные увеличивают вероятность аналогичного поведения в будущем, *отрицательные* – уменьшают, *нейтральные* – ведут к медленному затуханию.

Стимулы:

- **положительное подкрепление** (поощрять действия, имеющие позитивную направленность)
- **отрицательное подкрепление** (поощрять отсутствие действий, имеющих негативную направленность)

Подкрепление может быть непрерывным или перемежающимся.

- **гашение** (отсутствие подкрепления тех или иных действий путем игнорирования, тогда они сами затухают)
- **наказание** (прямое пресечение негативного поведения)

Мотивационные теории «поля»

«Теория X» Согласно этой теории большинство людей ненавидят работу.

«Теория Y» Д. Мак-Грегора

Опровержение «Теории X». Для большинства людей работать – так же естественно, как и отдыхать, поэтому нужно не заставлять людей работать угрозами и принуждением, а создавать атмосферу, благоприятствующую раскрытию лучших качеств человека, в т.ч. и то, что называется преданностью организации.

«Теория Z» В. Оучи Продолжение и развитие «Теории Y». На основе изучения японского опыта мотивации персонала рекомендуется создать ситуацию отождествления работника с нанявшей его фирмой.

Концепция организационного роста Литвина-Стрингера

Продолжение и развитие «Теории Y» и «Теории Z». Под «полем» понимается организационная культура, социальная среда обитания индивида, складывающаяся из множества взаимосвязанных факторов и формирующая его отношение к работе, людям, потреблению, творчеству, карьере и т.д. Изменяя параметры «поля», можно оказывать глубокое воздействие на личность и мотивацию человека. Работа на предприятии с высокой организационной культурой сама по себе является мощным мотивом для человека, удовлетворяющим его потребности в уважении, признании, причастности, и т.д.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ

ЦЕЛИ

РЕЗУЛЬТАТ

**I
этап**

формирование психологической готовности больного к предстоящему лечению

снижение тревожности, стресса, депрессивных и невротических реакций, связанных с диагнозом

**II
этап**

поверить в эффективность лечения, повышение мотивации к выздоровлению и изменить отношение к заболеванию

повышение активной фазы лечения, повышение мотивации к выздоровлению

**III
этап**

преодоления чувства страха, обреченности, повышение ответственности за свое здоровье и возвращения к активной полноценной жизни

психологическая и социальная реадaptация, повышение качества жизни пациента

Мотивация здоровья и болезни

Условно можно выделить несколько стадий формирования мотивации и изменений поведения для установления новых.

1. Непонимание проблемы

Пациент не знает, почему именно ему надо изменить привычки и/или почему врач советует регулярно принимать медикаменты при хорошем самочувствии (например, больной не ощущает повышения артериального давления (АД)). В этой ситуации при консультировании необходимо сконцентрироваться на информировании, разъяснении проблемы, без глубокой детализации конкретных советов (как и что делать).

2. Принятие решения

Пациент осознал, что его повседневные привычки наносят вред его здоровью, а нерегулярное лечение не принесет необходимой пользы.

На этом этапе пациент может испытывать колебания в принятии решения, поэтому ему важны не только беседа, но и одобрение, поддержка, а также предоставление конкретной помощи. Например, при желании и намерении бросить курить необходимо, чтобы были организованы требуемые для этого консультативные приемы специалистов. Совет, подкрепленный конкретной помощью, будет успешнее.

Продолжение. Стадии формирования мотивации.

3. Начало действий

Пациент решил изменить образ жизни, привычки, научиться более здоровому поведению, регулярно принимать лекарства и прочее.

Профилактическое консультирование на этом этапе должно стать в основном психологической поддержкой, очень важно подойти индивидуально в каждом конкретном случае.

4. Срыв действий

Пациенту не удалось придерживаться длительное время новых более здоровых привычек и/или соблюдать регулярность лечения.

Возможность срыва нужно постоянно иметь в виду и ограждать пациента от него. Этот этап требует навыков общения и знания психологии, а также наличия опыта, умения избирать индивидуальный подход и находить подходящие аргументы.

Мировой опыт развития методологии информационной деятельности в здравоохранении, целью которой является влияние на процесс изменения поведения в отношении здоровья, позволил выработать концепцию, позволяющую более эффективно проводить работу по профилактическому консультированию, которая заключается в следующем: если понимать мироощущение людей, их ценности и потребности, то можно создавать эффективные не только информационные, но и мотивационные программы.

Спасибо за внимание