«Коммуникация с системой мотивации»

**Умикашвили Жанна Валерьевна**

ФКГОУ КПКУ г. Краснодар

Мотивация - это создание условий, оказывающих воздействие на поведение человека. В соответствии с теорией Фредерика Герцберга существуют две основные категории факторов степени удовлетворенности от выполненной работы:

- факторы, удерживающие на работе (гигиенический);

-факторы, мотивирующие к работе.

Первый фактор связан со средой, в которой выполняется работа преподавателем. Отсутствие данного фактора, как правило, приводит к неудовлетворенностью своей работой. Если данный фактор представлен в полном объеме, то сам по себе он не способен, мотивировать преподавателя к нужным действиям, а он в свою очередь обучающихся. А вот отсутствие второго фактора, называем его мотиватором, напрямую связан с характером работы и побуждает к нужным действия и повышению эффективности. Здесь очень важна внутренняя мотивации преподавателя, которая при грамотном подходе может оказаться гораздо более эффективным и действенным, чем внешняя. Эффективного преподавателя больше всего волнует, что он приобретает, достигает, выигрывает. Он больше всего должен обращать внимание на то, что ему нужно, не на то, от чего он хочет уйти. Если же преподаватель уходит от негатива или от того, что ему не нравится, это вовсе не означает, что у него нет ясной цели или мотивации, просто он уходит от старой формы работы, но не пытается находить формы новой работы. Представлю несколько способов самомотивации, которые можно использовать при работе:

- постановка реальных целей;

-успех и общественное признание;

-соревнование как мотиватор;

-визуализация негативных последствий недостижения целей;

- визуализация позитивных последствий недостижения целей.

В рамках коммуникативной мотивации очень важно получить обратную связь. Чаще всего преподаватели дают обратную связь неосознанно, автоматически, как реакцию на полученную информацию,тем самым сводиться эффект этого средства мотивации. Конструктивная обратная связь помогает исправить ошибки, не допустить их вновь и мотивировать на качественное выполнение задания или работы. Необходимо помнить о задачах конструктивной обратной связи:

-изменение неэффективного взаимодействия;

-мотивирование;

-обучение, извлечение ошибок из прошлых неудач и ошибок;

-поддерживать и поощрять действия, ведущие к успеху и нужному результату.

Рекомендации преподавателю:

-направляйте обратную связь не на обсуждение недостатков, а решение проблем;

- указывайте на конкретные ошибки, а не обобщайте по глобальным масштабам;

- указывайте на действительно реальные и актуальные проблемы;

- используйте короткие фразы.

Памятка для преподавателей.

|  |  |
| --- | --- |
| Умение | Самооценка |
| Способность адекватно относиться к несовпадению мнений | Возможность обучающимся догадаться,что от него хотят |
| Умение не делать моментальных выводов |
| Умение «отводить» негативные отметки | Чего хочу я добиться |
| Умение разъяснить сказанное | Что именно хочу я сообщить и какой результат получить |
| Умение продвинуть ход основной мысли и цели |
| Умение задавать уточняющие вопросы |