

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ МОТИВОВ ЛИДЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ

д-р психол. наук, проф. А.Н. НИКОЛАЕВ
(Псковский государственный университет)
Л.В. АНУФРИЕНКО

(Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой)
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9601-9328>

Данная статья отражает главным образом процесс и результаты разработки средства измерения склонности к лидерскому поведению. В качестве аксиомы здесь можно принять положение о зависимости такого поведения от мотивов поведения человека как лидерского, а точнее – от отдельных групп мотивов и мотивировки в целом. Учитывая то обстоятельство, что в педагогической деятельности школьных учителей, как оказалось, востребованным явилось выполнение ими функций лидера, то создание такой методики актуально, целесообразно и необходимо. Процедура разработки методики включала в себя комплекс традиционных мер, а именно поиск признаков мотивировки на проявление лидерских качеств, подбор формы опросника и стандартизацию методики путем определения ее точности, надежности и валидности.

Ключевые слова: педагогическая деятельность, лидерское поведение, признаки лидера, мотивировка, группы мотивов, стандартизация методики.

Введение. Название статьи может вызвать вопрос: если сама специфика педагогической деятельности требует от учителя лидерского поведения, то нужно ли специально формировать мотивы такого поведения? Ответ однозначный: нужно.

Каждый педагог в своей профессиональной деятельности выполняет ряд лидерских функций, но это функции лидера формального, которые проявляются совершенно иначе и менее эффективно, чем у лидера неформального. Поведение формального лидера в педагогической деятельности приводит его учеников (последователей) к формальному выполнению учебных действий, не формирует у учащихся мотивации к учебной деятельности. Если педагог выполняет лишь функции управления, прописанные в нормах и законодательстве, то он, скорее, руководитель, чем лидер [1]. Неформальное влияние на учащихся основано на авторитетности и значимости педагога, когда его информация не только принимается, но и одобряется всеми последователями, т.е. учениками.

Основная часть. Совокупность мотивов какой-либо деятельности Е.П. Ильин предложил называть мотивировкой, а не мотивацией, поскольку последняя включает в себя все, что побуждает к деятельности (ценностные ориентации, потребности, цели и др.) [2]. С таким предложением трудно не согласиться.

Ранее было доказано, что в число компонентов неформального лидерского поведения учителей входят: мотивировка стать лидером, реализация мотивов стать лидером, лидерский потенциал, реализация лидерского потенциала, инструментальное лидерское поведение и ориентация на самостоятельное проявление лидерства в целом. Кроме того, были вычислены корреляционные взаимосвязи между этими компонентами, и оказалось, что теснее всего с другими компонентами связан показатель мотивировки стать лидером (по среднему значению коэффициентов корреляции; $P \leq 0,001$, т.е. при 99,9% достоверности) [3].

Если потребности человека отвечают на вопрос «что он хочет», то мотив или несколько мотивов объясняют причину потребности и отвечают на вопрос «почему человек это хочет?». Мотив представляет собой осознанное влечение. Из этого следует, что человек может свободно назвать свои мотивы, объяснить их и даже оценить значимость для него того или иного мотива. Сказанное позволяет утверждать, что для выяснения мотивов поведения и/или деятельности целесообразно использовать опросные методики.

Однако разработка методик исследования мотивов имеет некоторые скрытые сложности, что, во-первых, объясняется большим их числом [4]; во-вторых, мотивы относительно динамичны (могут как усиливаться, так и ослабевать) [5; 6]; в-третьих, они могут быть как мелкими, так и глобально крупными [7; 8]. Сказанное затрудняет их подбор для включения в текст опросника в качестве показателей мотивировки.

В таком случае многие из мотивов можно объединить в группы и выделить основные мотивировки. По такому принципу А.Н. Николаевым были созданы методики исследования вначале мотивов спортивной деятельности, затем тренерской деятельности, профессиональной педагогической деятельности, а потом модификации методики исследования мотивов профессиональной педагогической деятельности [9].

Результаты, полученные с помощью такой методики, можно будет интерпретировать как определение предикторов лидерского поведения, что позволит прогнозировать успешность профессиональной деятельности будущих педагогов [10]. Это так. Поскольку прежде было выявлено, что высокая выраженность компонентов мотивировки лидерского поведения прямо и опосредованно оказывает положительное влияние на показатели успешности педагогической деятельности [3; 11]. Кроме того, определение компонентов такой мотивировки позволит построить наиболее эффективную технологию формирования и повышения их уровня.

Обращение к специальной литературе для поиска методик на выявление мотивов лидерского поведения, показало, что таких нет.

Все сказанное выше говорит о высокой *актуальности* разработки такой методики.

Разработка методик, построенных на методе письменного стандартизированного шкального опроса, призывает объединить определенное число относительно часто встречающихся мотивов проявления лидерского поведения в группе, в данном случае – в учебном классе. Такое объединение позволяет сосредоточиться на основных признаках, стабильно выражающихся мотивировках.

Классификация располагает возможностью получить семь групп мотивов, поясняющих причины проявлений лидерского поведения, т.е. того, что может привлекать педагога в нем. В них вошли следующие мотивировки: сам *процесс* лидерского поведения на занятиях, высокий *статус лидера*, *самосовершенствование*, *более широкое и глубокое общение*, выполнение *профессионального долга*, получение *материального вознаграждения* (опосредованно), достижение более высокого *педагогического результата* и *лидерское поведение в целом*. Эти восемь показателей и должны стать основными, получаемыми с помощью данной методики.

Методика Л.В. АНУФРИЕНКО и А.Н. НИКОЛАЕВА
для исследования мотивов лидерского поведения педагогов (МЛПП)

Уважаемый педагог!

Целью опроса является выявление важности для педагогов проявлять лидерское поведение.

Инструкция: постарайтесь как можно точнее **оценить причины**, ситуации и обстоятельства, которые побуждают **проявлять черты лидера**. Оцените, что привлекает вас выполнять действия лидера в учебном классе. Оцените, пожалуйста, каждое из утверждений, приведенных в таблице, и ответ (соответствующий балл) впишите в графу «Баллы». Гарантируем полную анонимность Ваших ответов. Заранее выражаем глубокую благодарность за помощь, которую Вы оказали в проведении исследования.

Вот варианты ответов:

- | | |
|--|---|
| 1 – Совершенно не согласен(на) | 6 – Согласен(на), но с большими оговорками. |
| 2 – Не согласен(на). | 7 – В основном согласен(на). |
| 3 – Не согласен(на), хотя и не уверен(а) в этом. | 8 – Согласен(на). |
| 4 – Скорее не согласен(на), чем согласен(на). | 9 – Совершенно согласен(на). |
| 5 – Скорее согласен(на), чем не согласен(на). | |

№	Меня, как педагога, побуждает к лидерскому поведению следующее	Баллы
1	Лидерские способности помогают мне организовать процесс обучения наиболее оптимальным путем	
2	Я люблю проявлять свои лидерские способности, – это повышает мою значимость	
3	Проявляя свои лидерские способности, я совершенствую свои навыки общения с учениками	
4	Умение быть лидером помогает мне удовлетворять мою потребность в общении	
5	Для эффективности педагогического процесса я должен(а) проявлять лидерские способности	
6	Проявление лидерских способностей часто поощряется материально	
7	Мои лидерские способности позволяют мне достигать поставленные цели	
8	Без лидерства учебный процесс был бы хаотичным	
9	Выполнение роли лидера помогает повышать мою востребованность обществом	
10	Развивая лидерские способности, я учусь влиять на окружающих	
11	Мне, как лидеру легче устанавливать контакты с новыми людьми для достижения поставленной цели	
12	Формальный лидер должен быть и неформальным лидером	
13	Я всегда стараюсь проявить свои лидерские способности, т.к. знаю, что за это получу «бонусы»	
14	Проявляя себя в качестве лидера, я могу быстро решить поставленную задачу	
15	Способность лидерства помогает мне мотивировать учащихся к достижению результатов	
16	Именно лидерство позволяет мне влиять на мнение моих учеников	
17	Моя склонность к лидерству помогает мне в работе с учениками	
18	Общаясь с учениками, я имею влияние на них	
19	Моя профессия требует проявления лидерских способностей	
20	Я всегда оказываю помощь коллегам в организации мероприятий, т.к. это материально поощряется	

21	Сложность поставленной задачи влияет на то, как я проявляю свои лидерские способности	
	Работая педагогом, иногда приходится делать, то, что не нравится :	
22	передавать слухи	
23	не выполнять обещаний	
24	скрывать собственные мысли	
25	говорить неправду	
26	говорить о вещах, в которых совсем не разбираюсь	
27	переживать раздражения к родителям учеников	
28	нарушать дисциплину, когда нет руководителей	
	Мотивировка стать и быть неформальным лидером класса в целом	

Ключ обработки «сырых» данных включает в себя учет значимости каждого мотива, полученной с помощью экспертной оценки шестью экспертами – преподавателями социальной и общей психологии:

1) ключ к обработке данных по вопросам на **искренность ответов**. Это утверждения под №№ 22–28. Если сумма баллов достигает 30, то ответы считаются заполненными невнимательно или являются неискренними и бланк ответов далее не обрабатывается;

2) ключ к обработке данных по вопросам **мотивировки лидерского поведения** в профессиональной деятельности педагогов (таблица).

Таблица. – Ключ к обработке данных по вопросам мотивировки лидерского поведения в профессиональной деятельности педагогов

Мотивировка	Номера ответов	Результат
Сам процесс лидерской деятельности	1, 8, 15	$1 \times 1,36 + 8 \times 1,32 + 15 \times 1,69 =$
Высокий статус лидера	2, 9, 16	$2 \times 1,14 + 9 \times 1,67 + 16 \times 1,55 =$
Совершенствование признаков лидера	3, 10, 17	$3 \times 1,58 + 10 \times 1,62 + 17 \times 1,24 =$
Взаимодействие и общение	4, 11, 18	$4 \times 1,54 + 11 \times 1,23 + 18 \times 1,53 =$
Качественное выполнение долга лидера	5, 12, 19	$5 \times 1,22 + 12 \times 1,57 + 19 \times 1,47 =$
Материальное поощрение, привилегии	6, 13, 20	$6 \times 1,12 + 13 \times 1,36 + 20 \times 1,21 =$
Достижение результата деятельности	7, 14, 21	$7 \times 1,54 + 14 \times 1,35 + 21 \times 1,28 =$
Лидерское поведение в целом :	1–21	Мотивировка = $\Sigma / 7 =$

Для выведения числовых значений каждой из мотивировок необходимо выполнить следующие действия:

1) зафиксировать число баллов, поставленных каждым из испытуемых;

2) числа, поставленные испытуемыми по поводу каждой из семи оценок мотивов нужно умножить на коэффициент значимости соответствующего мотива. Так, например, мотивировка «взаимодействия и общения» (4-я по списку), где испытуемый поставил оценки: мотив 4 – 5 баллов $\times 1,54 = 7,7$ балла; мотив 11 – $8 \times 1,23 = 9,84$; мотив 18 – $6 \text{ баллов} \times 1,53 = 9,18$. Складываем: $7,7 + 9,84 + 9,18 = 26,72$ балла. Для получения среднего арифметического значения полученную сумму разделим на 3, т.е. $26,72 : 3 = 8,91$ балла.

Сразу следует отметить, что при апробации методики по всем семи мотивировкам у 28 испытуемых было получено нормальное распределение, а коэффициент вариации (v) не превышал 30%.

Определение мотивировки в целом также сводится к нахождению среднего арифметического отдельных мотивировок.

Стандартизация методики определяла ее точность, надежность и валидность, что потребовало проведения большого числа пилотажных исследований, которая проводилась при опросе в формате онлайн, правда, преподавателей вузов (27 чел.).

Точность – с помощью вычисления коэффициентов вариации на каждый вопрос в отдельности, при выполнении требования: $v \leq 2/3$ от 100%, т.е. от 33%. Во всех случаях коэффициенты вариации были ниже 33%.

Надежность – с применением повторного исследования через 5 месяцев (в начале 2-го семестра и в период его окончания). По всем группам мотивов были получены коэффициенты корреляции с достоверностью 99%.

Валидность – с помощью самооценки каждой из групп мотивов, т.е. оценки каждой мотивировки в целом, с последующим нахождением коэффициентов корреляции между числовыми рядами оценок каждой мотивировки и интегрированных оценок признаков каждой мотивировки. Оказалось, что линейная корреляционная связь статистически достоверна, т.е. коэффициенты корреляции превышали 99% ($n = 27$; $r = 0,52$ при $p \leq 0,01$).

По отношению к данным, полученным с помощью этой методики, их можно еще перевести в стэны (в стандартные баллы) с десятичной разрядностью.

Расчет нормативных значений не проводился, поскольку методика может быть использована для исследования мотивировки лидерского поведения, для ее диагностики и у других типов педагогических профессий. Поэтому оценку такой мотивировки можно выводить только в сравнительном плане по отношению к другим вариантам педагогических профессий.

Исследование мотивировки лидерского поведения у отдельной группы педагогов может осуществляться в сравнении – отдельных педагогов по отношению с числовыми показателями этой группы.

Обсуждение полученных результатов исследования не требуется, поскольку полученные данные могут восприниматься как практически значимый научный факт.

Заключение. Таким образом, создана методика, позволяющая в числовом выражении определить меру выраженности высокозначимого в педагогических профессиях показателя – мотивировки лидерского поведения.

Полученную методику можно использовать как для научного исследования, так и для практической деятельности, т.е. для диагностики. В этом случае данную методику можно называть тестом.

Данные, полученные с помощью этой методики, целесообразно использовать в тех учебных заведениях, где внедряется гуманистический стиль взаимодействия педагогов с учащимся, где приветствуется ориентация педагогов на формирование в себе качеств неформального лидера.

Направление дальнейших научных исследований по тематике проявления у педагогов склонности к неформальному лидерству может строиться на выявлении возможных связей между мотивировкой лидерского поведения и стилями педагогической деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Евтихов О.В. Тренинг лидерства. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
3. Ануфриенко Л.В. Компоненты лидерского поведения учителей и особенности их взаимосвязей / Вестн. Псков. гос. ун-та. Сер. Психол.-пед. науки. – 2020. – Вып. 11. – С. 48–56. DOI: <https://elib.psu.by/handle/123456789/30214>
4. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестн. МГУ. Сер. 14, Психология. – 1987. – № 4. – С. 33–43.
5. Ильина Н.Л. Динамика мотивации на протяжении спортивной карьеры: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – СПб., 1998. – 183 л.
6. Занюк С.С. Психология мотивации. – Киев: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. – 352 с.
7. Взаимосвязь мотивации и эмоций в физкультурно-спортивной деятельности / Б.П. Яковлев, Г.Д. Бабушкин, Е.Г. Бабушкин и др. // Теория и практика физ. культуры. – 2013. – № 2. – С. 87–89.
8. Тропников В.И. Структура и динамика мотивов спортивной деятельности (на примере тяжелой атлетики, бокса и гандбола): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Л., 1989. – 14 с.
9. Николаев А.Н. Модификация методики исследования мотивов профессиональной педагогической деятельности // Вестн. Псков. гос. ун-та. Сер. Психол.-пед. науки. – 2021. – Вып. 13. – С. 81–88.
10. Современная психология мотивации: сб. / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – 343 с.
11. Бодро В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.

Поступила 04.10.2023

THE METHOD FOR EVALUATING MOTIVES OF TEACHER'S LEADERSHIP BEHAVIOR

A. NIKOLAEV

(Pskov State University)

L. ANUFRYIENKA

(Euphrosyne Polotskaya State University of Polotsk)

This article reflects the process and results of developing a tool (a method) to measure leadership behavior. There exists the dependence between the leadership behavior and motives for such a behavior; more precisely, the dependence rests upon some separate groups of motives as well as upon the motivation in general. Given the fact that at schools, teacher's pedagogical activity includes leadership, the creation of such a methodology is very important, appropriate, and necessary. The procedure for developing the method has included a set of traditional measures, namely, finding the evidence of leadership motivation; selecting a questionnaire form; and standardizing the method by determining its accuracy, reliability and validity.

Keywords: pedagogical activity, leadership behavior, signs of a leader, motivation, groups of motives, standardization of the method.