

УДК 371.15

## **МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

**Римарчук М.А.,**

**научный руководитель – канд. филос. наук, профессор Ковалевич В.Т.**

***Сибирский федеральный университет***

Мотивация педагогической деятельности – проблема, изучаемая психологической наукой достаточно давно. В психолого-педагогических работах, где мотивация деятельности исследуется как компонент педагогической направленности учителей, представлены результаты, свидетельствующие об отличиях потребностей в труде учителей от аналогичных характеристик у работников других отраслей.

Актуальность изучения мотивации педагогов обусловлена и тем, что она является одним из методов управления человеческими ресурсами, воздействия на потребности и желания в саморазвитии. Совершенствование социально-психологического климата коллектива влияет на реализацию социального и психологического потенциала общества и личности. Социально-психологический климат и мотивация способны выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, в качестве полифункционального показателя уровня психологической включённости человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Поскольку мотив является состоянием предрасположенности, готовности действовать определенным образом, задача заключается в формировании или активизации такого состояния, т.е. во внешнем управлении мотивацией. Таким образом, мотивация является понятием, которое используется не только при описании внутренних состояний (внутренняя мотивация), но и внешних воздействий, побуждающих работника действовать определенным образом (внешняя мотивация).

В связи с этим, важно так же изучить факторы, влияющие на мотивацию и развитие педагогов образовательного учреждения.

Сущность, особенности и условия профессионального роста педагогов рассматриваются в работах А.А.Бодалева, Т.Г.Браже, Л.С. Выготский И.А. Зимняя, П.Т.Долгова, Л.М.Митиной, и др. Исследователи характеризуют личность педагога, его образование, развитие и профессиональную деятельность как многоаспектную, сложную, развивающуюся систему.

Проблематика мотивации труда и психологического климата коллектива педагогов глубоко освещена различными учеными и рассматриваются в работах Бакурадзе А.Б. , Бойко В.В., Ильин Е.П., Ковалев А.Г. и др.

Нами было проведено исследование в МБОУ «Гимназия №11 имени А.Н. Кулакова» г. Красноярска, в котором приняли участие 25 педагогов. С целью исследования мотивации деятельности и психологического климата нами были использованы две методики. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К.Замфира в модификации А.Реана). Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Методика «Изучение психологического климата коллектива» (карта-схема Лутошкина), цель которой выявить степень благоприятности психологического климата коллектива.

В ходе обработки данных, полученных при проведении экспериментального исследования, были получены следующие результаты.

Полученный мотивационный комплекс **BM>BPM>BOM**, считается наилучшим, оптимальным.

Удовлетворенность профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс, что и получилось: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

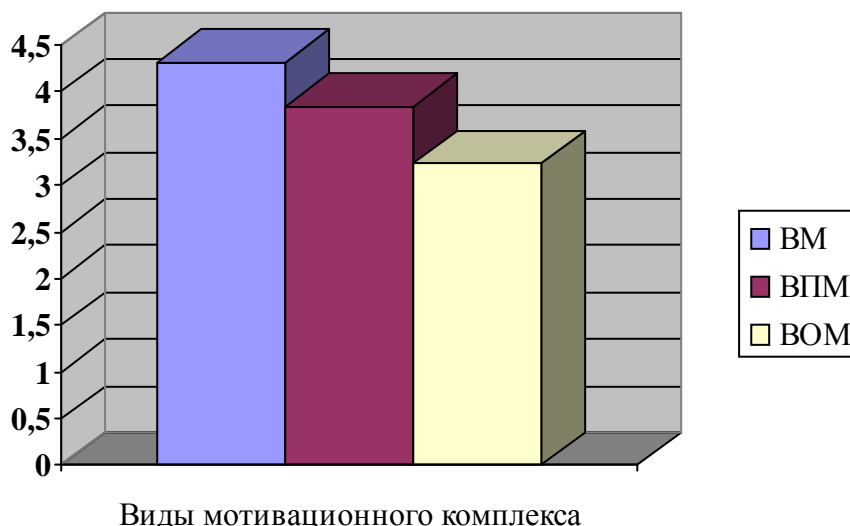


Рисунок 1. – Виды мотивационного комплекса

Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов в достаточно большой мере. В управлении коллективом школы акценты сделаны на стимулирование мотивации и заинтересованности каждого работника в содержании своей деятельности, важность личностного развития работника, улучшение качества организационных и управленческих решений, развитие сотрудничества среди работников, максимально возможное использование богатого человеческого потенциала, самоорганизацию каждого педагога и его профессиональное развитие. Но возрастающая ответственность пугает педагогов. Часть учителей стремится избежать наказания и неприятностей, критики со стороны администрации и коллег. При возросшем уровне требований, несомненно, увеличивается и нагрузка на учителя, в связи, с чем и возникает процесс переутомления работников.

Методика «Изучение психологического климата коллектива (карта-схема Лутошкина)» показала, что в исследуемом коллективе коэффициент субъективных оценок составляет 5,0 балла, что характеризует социально-психологический климат коллектива как неустойчивый, но достаточно благоприятный.

Следовательно, в коллективе преобладает доброе жизнерадостное настроение, доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение, взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива, членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить совместное время, отношение к новичкам доброжелательное и участливое.

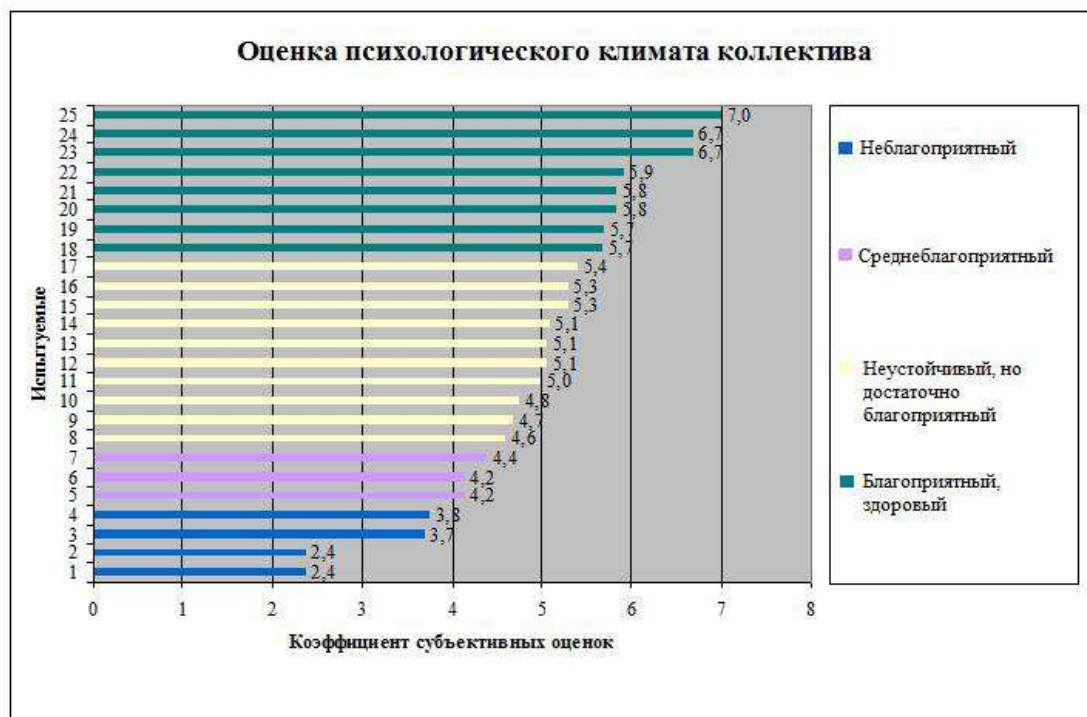


Рисунок 2 - Оценка социально-психологического климата исследуемого коллектива по коэффициенту субъективных оценок.

Но наряду с этим имеют место: критические замечания носят характер явных и открытых выпадов, в коллективе каждый считает своё мнение главным и нетерпим к мнению других, в трудных случаях коллектив "раскисает", наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения, достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов, коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах, слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно.

С учетом результатов проведенного исследования можно выделить особенности мотивации профессионального развития педагогов относительно образовательного учреждения:

- усиление личного смысла профессионального развития педагогов путем определения притягательного смысла и значимости самой профессии;
- поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов путем совершенствования системы оценки и механизмов стимулирования труда; создания эмоционально благоприятного психологического климата;
- изменение роли руководителя в мотивации профессионального развития педагогов путем отказа от стереотипов управления; завоевания доверия сотниками учреждения.