

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Гайдукова К.В.

Научный руководитель – доцент Шайдурова О.В.
Сибирский федеральный университет, г. Красноярск

С повышением роли человеческого фактора появились психологические концепции мотивации, в основе которых лежит утверждение, что основным модифицирующим фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, такие, как самоуважение, признание со стороны окружающих членов коллектива, моральное удовлетворение работой и др., базирующихся на изучении потребностей человека, т.е. осознанного ощущения недостатка в чем-либо.

Для повышения эффективности деятельности любого коллектива требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей коллектива, могут рассчитывать на получение высоких результатов.

Теоретической основой мотивации профессионального самосовершенствования личности стали исследования А.В. Пономаренко, И.Н. Герчиковой, Е.П. Ильина, У. Тейлора и других отечественных и зарубежных ученых. В нашей работе мы придерживались теоретических взглядов на данную проблему таких авторов как М.И. Кузнецова, Е.Е. Вахромов, В. Верхоглазенко, В.В. Богданов, Э. Мэйо, А. Маслоу, считавших, что уровень мотивации профессионального самосовершенствования обусловлен личностными особенностями.

Несмотря на множество разработок в области мотивации, проблема мотивации профессионального самосовершенствования в настоящее время еще остается важной. Одним из актуальных вопросов является выявление детерминант развития мотивации профессионального самосовершенствования педагогов.

Исходя из актуальности проблемы, нами было проведено исследование, направленное на выявление детерминант, обуславливающих развитие мотивации профессионального самосовершенствования 67 педагогов МОУ СОШ № 2 г. Красноярск.

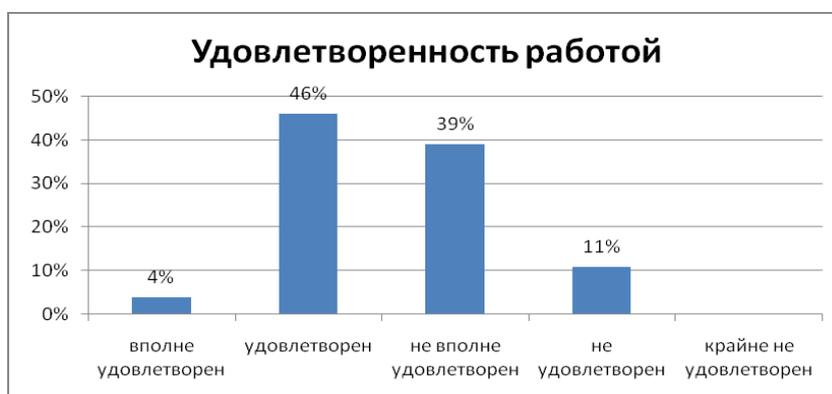


Рис. 1. Степень удовлетворенности педагогов работой

Анализ полученных результатов позволяет представить общую картину исследования. По тесту «Удовлетворенность работой» мы получили следующие данные: 46% опрошенных удовлетворены своей работой, 39% – удовлетворены, но не вполне, 4% – вполне удовлетворены и 11% испытуемых не удовлетворены своей работой. Крайне неудовлетворенных своей работой педагогов не выявлено (рисунок 1).

Таким образом, можно сделать вывод, что исследуемые педагоги в большинстве удовлетворены теми условиями, которые им предоставлены.

Далее нами проведено исследование по методике «Шкала оценки потребности в достижении», направленное на оценивание респондентов по трем уровням развития мотивации достижения – высокий, средний и низкий. При интерпретации результатов исследования мы получили следующую картину (рисунок 2):



Рис. 2. Уровень мотивации достижения сотрудников

37% опрошенных имеют высокий уровень мотивации достижения, что говорит о наличии у респондентов таких свойств как стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиваться своего во что бы то ни стало и т.д., которые являются одним из ядерных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь. 42% от числа опрошенных имеют средний уровень мотивации достижения, 21% – низкий уровень, характеризующий испытуемого как человека, живущего сегодняшним или завтрашним днем, мало интересующегося окружающим миром.

Далее было проведено исследование по методике «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (шкала Б «Выявление установок на «процесс деятельности» - «результат деятельности»»).

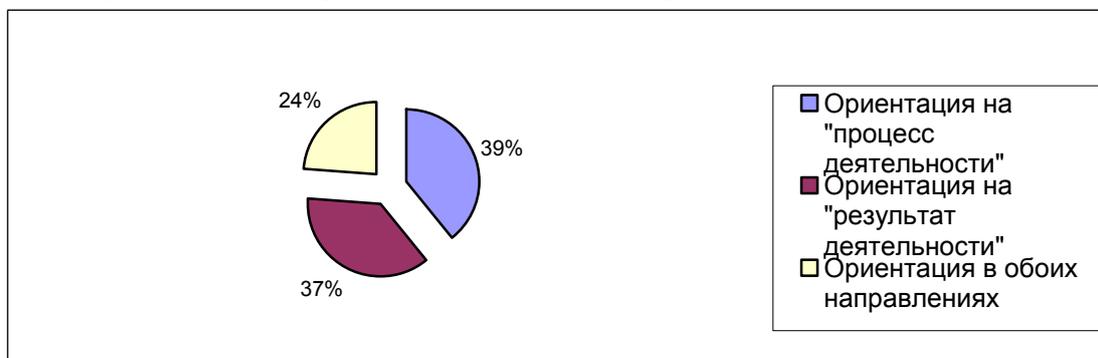


Рис. 3. Диаграмма соотношения рабочей ориентации у сотрудников

Ориентацию на процесс деятельности проявили – 39% педагогов, для которых главным является сам трудовой процесс, участие в нем, само осуществление трудовой

деятельности. Ориентированы на результат деятельности 37% педагогов, это значит, что работникам главное сделать свою работу, добиться необходимых результатов, поставленных задач. Кроме этого, 24% педагогов проявили ориентацию, как на процесс, так и на результат деятельности, что является оптимальным вариантом при подходе к педагогической деятельности (рисунок 3).

Следующим этапом было проведение исследования по методике «Структура мотивации трудовой деятельности», которая включает в себя три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ). Оптимальным является соотношение: $ВМ > ВПМ > ВОМ$.

Анализ результатов позволил сделать следующие выводы: внутренняя мотивация определяет действия 60% педагогов ($ВМ > ВПМ > ВОМ$), которые осуществляют свою деятельность в соответствии со своими потребностями, установками, интересами, влечениями, желаниями. 20% педагогов действуют под влиянием внутренней и внешней отрицательной мотивации ($ВМ > ВПМ < ВОМ$). Определяющей для 13% педагогов ($ВМ < ВПМ < ВОМ$) является внешняя отрицательная мотивация, мотивом к деятельности для них является наказание, осуждение. Это разрушительно для личности и порождает конформизм, ограниченность, пассивность, безответственность.

Для 7% педагогов определяющей является внешняя положительная мотивация ($ВМ < ВПМ > ВОМ$), то есть их поведение обусловлено поощрениями, наградами, похвалами, одобрением. Для работников с доминирующей внешней мотивацией труд становится просто средством достижения личных интересов (рисунок 4).

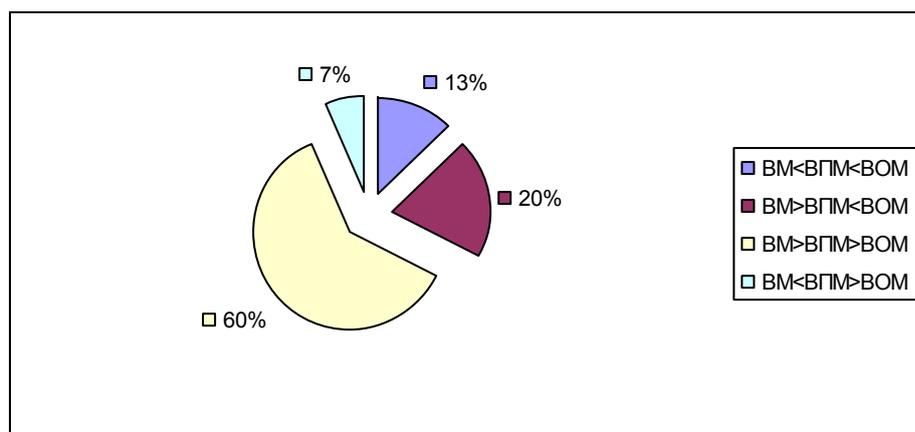


Рис. 4. Диаграмма соотношения доминирующей мотивации в поведении педагогов

Доминирующей у большинства педагогов является внутренняя мотивация, что говорит о хорошем отношении к выполняемой профессиональной деятельности и высокой мотивации к профессиональному совершенствованию.

Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность педагога. Высокая удовлетворенность профессиональной деятельностью, потребность в достижении, ориентация на процесс и результат деятельности являются источником развития человека, стимулируют совершенствование профессионального мастерства