

УДК 377

**А. С. Галай,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: д-р пед. наук, проф. Л. А. Шипилина

## Диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов в колледже

**Аннотация.** Проведено исследование среди педагогов с целью выявления состояния профессиональной мотивации. Представлены результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов в колледже. Определены методы мотивации для эффективной работы педагогов.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, педагоги, диагностические методики.

**К**лючевое условие модернизации системы образования — профессиональное совершенствование и самообразование педагогов. В первую очередь, эффективная и результативная трудовая деятельность в организации зависит от мотивации сотрудников. Достижения положительных результатов в образовательном учреждении осуществляются посредством всего рабочего коллектива. В законодательстве РФ с 1 сентября 2023 г. вступают в силу изменения, направленные на повышение оплаты труда преподавателей. Основными целями стали повышение качества образования, мотивация педагогов к профессиональным достижениям и улучшение результативности педагогической деятельности.

Актуальность исследования профессиональной мотивации приобретает повышенное внимание к данной проблеме. Если руководитель не будет проявлять интерес к мотивированию всего педагогического коллектива, то это может привести к неблагоприятным последствиям, таким как конфликты среди коллег, отсутствие мотивации при выполнении своих должностных обязанностей, что влечет за собой снижение эффективной работы всего коллектива образовательного учреждения.

Главная цель каждого руководителя, согласно Д. Б. Карнеги, — это заинтересовать педагогов что-то сделать так, что бы они сами проявили интерес к трудовой деятельности [3].

Зарубежные исследователи, такие как М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, определили мотивацию как «стимулирующее воздействие на индивидуумов» [4, с. 338].

С. Г. Вершловский отмечал, что «мотивация педагогической деятельности выражается в раз-

ных стимулах, что способствует выбору данной профессии» [1, с. 58].

Для изучения исследуемой проблемы был подобран и использован набор стандартизированных и высокоабстрагированных психодиагностических методик, которые ориентированы на изучение уровня мотивации педагогов колледжа [2]:

– методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана с целью исследования мотивации педагогов в профессиональной деятельности;

– тест-опросник мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М. Ш. Магомед-Эминова) с целью диагностики преобладания мотива из двух обобщенных устойчивых мотивов у педагогов (мотив стремления к успеху и мотив избегания неудачи);

– методика В. И. Зверевой, Н. В. Немовой «Оценка уровня готовности педагогов к развитию» с целью выявления возникающих препятствий развития в педагогической деятельности.

По результатам диагностики педагогов Омского авиационного колледжа им. Н. Е. Жуковского среди 15 опрошенных педагогов было выявлено, что у 60 % преобладает внутренняя мотивация: заинтересованы в развитии, самообразовании, настроены на достижение поставленных целей в педагогической деятельности. Таким образом, внутренняя мотивация образуется благодаря собственным потребностям без внешнего влияния.

Внешняя положительная мотивация наблюдается у 30 % опрошенных педагогов, их стимулирует денежный заработок, желание к продвижению по карьерной лестнице, т. е. ориентация только на материальный заработок.

Внешняя отрицательная мотивация прослеживается у 7 % среди опрошенных педагогов;

в первую очередь проявляется в потребности избежать наказаний и неприятностей, резкой критики со стороны руководства и различных негативных последствий.

Мотивация достижения успеха служит доминирующим фактором стимулирования профессионального роста. Так, 47 % педагогов имеют целенаправленность на успех и склонны к преодолению сложных ситуаций, а также готовы к адекватному и быстрому принятию решения профессиональных задач, направленных на успешный результат и дающих возможность профессионального роста. Вместе с тем 33 % опрошенных педагогов продемонстрировали мотивацию избегания неудач. У 20 % опрошенных отсутствует определенный вывод.

Препятствующими факторами в развитии педагогов служат собственная инерция, неадекватная обратная связь с членами коллектива, недостаток времени, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, т. е. прежде всего мешают внешние условия и неорганизованность среды для профессионального роста. Среди стимулирующих факторов в собственном развитии педагогами выражен в большей степени интерес к работе, пример и влияние коллег и руководителей.

По результатам проведенного анализа мы пришли к выводу, что в связи с повышенным уровнем требований происходит увеличение учебной нагрузки, что приводит к снижению работоспособности. Подавляющее большинство педагогов пытается избежать осуждений и критики как со стороны руководства, так и коллег. Отмечается малоактивное участие в конкурсах профессионального мастерства, в методических разработках, незаинтересованность в курсах повышения квалификации, пассивная позиция по отношению к различным мероприятиям колледжа.

Руководствуясь мотивационной теорией Д. Макклелланда, мы согласимся с утверждением, что знание мотивов и потребностей каждого из педагогов и применение конкретных методов мотивации, таких как: 1) поддержка и понимание со стороны руководства; 2) учет индивидуальных потребностей каждого педагога; 3) создание оптимальных условий труда; 4) справедливое стимулирование педагогов за достижения, — окажет значительное влияние на качественное выполнение работы, что в целом поможет сохранить талантливых и высококвалифицированных сотрудников, которые будут трудиться на благо образовательной организации [5].

1. *Вершловский С. Г.* Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя : моногр. — М. : Сентябрь, 2002. — 160 с.

2. *Громкова М. Т.* Психология и педагогика профессиональной деятельности : учеб. пособие. — М. : Юнити-Дана, 2003. — 415 с.

3. *Карнеги Д.* Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / пер. с англ. Л. А. Кузьмина. — Минск : Попурри, 2023. — 240 с.

4. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / пер. с англ. — М. : И. Д. Вильямс, 2008. — 672 с.

5. Психология мотивации и эмоций / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. — М. : АСТ : Астрель, 2009. — 704 с.