

УДК 159.9

И. А. Клещова,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. психол. наук, доц. В. В. Шипилина

Исследование уровня профессиональной мотивации педагогов общеобразовательной школы

Аннотация. В материале статьи отражена цель мотивирования персонала и приведены примеры теорий изучения мотивации. Отражены результаты исследования по выявлению уровня развития профессиональной мотивации педагогов на примере общеобразовательной школы Омска.

Ключевые слова: развитие, мотивация, профессиональная мотивация, педагоги, методики исследования, анализ уровня профессиональной мотивации педагогов.

В связи с постоянными изменениями в сфере образования, появлением новых образовательных стандартов всё больше требуется педагогов, готовых и способных решать вопросы модернизации образования. В первую очередь залог успешной работы и продвижение организации для реализации ее стратегии и завоевания высокого престижа зависит от мотивированных сотрудников.

Ключевая цель мотивирования персонала — это извлечение наивысшей пользы применения имеющихся трудовых ресурсов, позволяющее повысить общую результативность образовательного учреждения [3].

В психологической науке выделяется несколько подходов к пониманию реального существования мотива. Сторонники теории иерархии потребностей А. Маслоу считали, что в основе процесса мотивирования лежат потребности человека, расположенные в виде пирамиды, которая основывается на первичных потребностях. Для человека приоритетны потребности более низких уровней, что сказывается на его мотивации [2]. Теория деятельности А. Н. Леонтьева раскрывает взаимосвязь потребности, мотива и деятельности, доказывая, что источник побудительной силы мотива и соответствующее побуждение к деятельности — это актуальные потребности [1]. Эти теории показывают, что профессиональная мотивация сотрудников напрямую зависит от удовлетворения их потребностей. При выявлении уровня профессиональной мотивации необходимо подбирать такие методы диагностики, которые будут четко отражать потребности сотрудников в данной профессиональной сфере.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что профессиональная мотивация

заключается в систематическом процессе побуждения сотрудников к их активной профессиональной деятельности, которая направлена на приобретение качественного результата, ориентированного на достижения личного смысла в профессии. В профессиональной деятельности она воздействует на проявление настойчивости в продолжении и развитии начатого дела.

Исследование по выявлению уровня профессиональной мотивации педагогов общеобразовательной школы проводилось в Омске на базе бюджетного образовательного учреждения «Лицей № 29». Экспериментальная выборка состоит из 15 педагогов начальных классов.

Анализ состава педагогического коллектива общеобразовательного учреждения позволил выявить, что стаж работы учителей начальных классов различен: до пяти лет — шесть человек, от пяти до десяти лет — трое, от 10 до 20 лет — один человек, от 20 до 30 лет — двое, от 30 до 40 лет — два человека, свыше 40 — один. Высшая категория у одного учителя, первая — у трех, не имеют категории — 11 человек. Высшее образование у десяти учителей, среднее профессиональное у пяти.

Результаты беседы показали, что педагоги регулярно проходят курсы повышения квалификации по направлению администрации образовательной организации, не видя в этом необходимости, обосновывая тем, что прохождение отвлекает от работы и не приносит никакой пользы. Таким образом, можно сделать вывод, что педагоги не стремятся к совершенствованию своих профессиональных навыков и профессиональному развитию.

Дополнительная информация о личностных особенностях педагогов была получена при

использовании анкетирования и диагностических методик исследования Т. Н. Сильченковой «Мотивы педагогической профессии» и К. Замфира модификации А. Реана «Изучение мотивации профессиональной деятельности». Интерпретация результатов анкетирования позволила выявить следующие преобладающие показатели, способствующие развитию мотивации педагогического коллектива общеобразовательной школы:

- стабильность заработка (максимальная значимость выявлена у 15 педагогов, что составляет 100 % опрошенных сотрудников);
- признание и одобрение со стороны руководства (значимость 10 выявлена у восьми педагогов, что составляет 53,33 % опрошенных);
- признание со стороны родителей (максимальная значимость выявлена у восьми педагогов, что составляет 53,33 % опрошенных);
- интересная творческая деятельность (максимальная значимость выявлена у восьми педагогов, что составляет 53,33 % опрошенных);
- хорошие отношения в коллективе (максимальная значимость выявлена у девяти педагогов, что составляет 60 % опрошенных);
- социальные гарантии (максимальная значимость выявлена у девяти педагогов — 60 % опрошенных);
- хорошие условия на работе (максимальная значимость выявлена у восьми педагогов — 53,33 % опрошенных);
- разумность требований руководства (максимальная значимость выявлена у 13 педагогов — 86,67 % опрошенных).

С помощью интерпретации результатов применения методики «Мотивы педагогической профес-

сии» (Т. Н. Сильченкова) был выявлен ранжированный ряд, который отражает мотивы осознанного выбора профессиональной деятельности в области педагогики:

- интерес к учебному предмету;
- стремление посвятить себя воспитанию детей;
- желание иметь высшее образование;
- осознание педагогических способностей;
- желание обучать данному предмету; представление об общественной важности, престиже педагогической профессии; стремление к материальной обеспеченности;
- так сложились обстоятельства.

В процессе проведения методики «Изучение мотивации профессиональной деятельности (К. Замфира, модификации А. Реана) был выявлен мотивационный комплекс $BOM > BПМ > BM$, который является наихудшим, так как в нем преобладает внешняя отрицательная мотивация (BOM): активность не мотивирована самим содержанием деятельности, отсутствует стремление достичь в ней определенных позитивных результатов.

В данном случае профессиональная деятельность педагогов общеобразовательной школы строится на мотивах избегания, а также порицания, которые преобладают как над мотивами, отражающими ценность самой деятельности, так и над внешней положительной мотивацией.

Таким образом, сравнительный анализ результатов диагностических методик демонстрирует, что у исследуемой группы педагогов доминирует отсутствие стремления признания достижений и социального престижа, самореализации и развития в своей профессиональной деятельности, нет ощущения престижа выбранной профессии.

1. Лекторский В. А. Психологическая теория деятельности А. Н. Леонтьева и современные когнитивные исследования // Вестник Московского университета. — 2023. — № 2. — С. 67–83.

2. Маслоу А. Мотивация и личность. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2019. — 400 с.

3. Халилова Р. Р. Корпоративные мероприятия как способ мотивации персонала // Вестник науки : международный журнал. — 2023. — Т. 4, № 1 (58). — С. 92–97.