

УДК 159.9:37.015.3

Тамбовцева Елена Витальевна,
МДОУ № 127 г. Твери,
e-mail: ds127@detsad.tver.ru

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. В статье характеризуется проблема профессиональной мотивации деятельности педагогов, развитие профессиональной мотивации и ее совершенствование рассматривается в качестве одного из условий профессионализации личности, осуществляется анализ мотивационной структуры в классификации, описываются методы и подходы к профессиональной мотивации педагогов.

Ключевые слова: мотивация, потребности, педагогическая деятельность, профессиональные мотивы.

Tambovtseva Elena Vitalevna,
Kindergarten number 127 Tver,
e-mail: ds127@detsad.tver.ru

PROBLEMS OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF TEACHERS

Annotation. The article characterizes the problem of professional activity motivation of teachers, the development of professional motivation and its improvement is regarded as one of the conditions for the professionalization of the individual, carried out an analysis of the motivational structure in the classification opisuyvatsya methods and approaches to professional motivation of teachers.

Key words: motivation, needs, educational activities, professional motives.

Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем в психологии. Запросы практики – трудовой деятельности, обучения и воспитания – настоятельно требуют разработки данной проблемы. Исследования мотивации в трудовых коллективах педагогов имеют существенное практическое значение для оптимизации педагогической деятельности. Повышение качества деятельности педагога, прогнозирование его поведения, учет его индивидуальных особенностей

требует уточнения научных представлений о содержательной и динамической специфике мотивации поведения. Задача тем более актуальна, что в настоящее время усиливаются тенденции отказа от прежней системы ценностей, ведущие к конфликту между индивидуальными и общественно значимыми целями. Это способствует возникновению психо-социального и профессионального инфантилизма, препятствует как индивидуальному развитию, так и решению общественных задач. Мотивация педагогов в значительной степени определяет непосредственно успех деятельности образовательной организации, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации педагогического коллектива.

Мотивация в целом понимается как совокупность внешних или внутренних детерминант, объясняющих поведения личности: его возникновение, продолжительность и устойчивость, направленность и активность, разумность или смысловую целостность отдельно взятого поведенческого акта и прекращение после достижения поставленной цели. Под мотивом понимается побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей человека, предмет потребности человека. Мотивационная сфера различается по широте, гибкости и иерархизированности[3].

Развитие профессиональной мотивации и ее совершенствование выступает как одно из условий профессионализации личности. Не случайно, что в структуру психологической подготовки будущих педагогов к труду включен мотивационный компонент, главной задачей которого должно являться формирование профессиональной направленности личности студента: положительного отношения к профессии, интереса к ней, желания совершенствовать свою подготовку, удовлетворять материальные и духовные потребности в своей трудовой деятельности[1,2].

Сущность проблемы профессиональной мотивации хорошо раскрывается через анализ мотивационной структуры в классификации. Карпов А.В. [6] выделил следующие группы мотивов трудовой деятельности: мотивы выгоды, безопасности, удобства, удовлетворенности, мотив «мнение товарищей». С. Шапиро [8] выделяет три основных типа работников по особенностям их профессиональной мотивации: работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда; работники, ориентированные по большей части на оплату труда и другие материальные ценности; работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована. Автор отмечает, что мотивационный механизм управления поведением сотрудников базируется на таких факторах, как система формальных процедур и правил выполнения функций и работ, предназначенных для достижения целей фирмы и представления менеджмента о реальных интересах, мотивах, потребностях людей, работающих в организации, способах их удовлетворения, значимых ценностях и нормах поведения.

Существует несколько групп профессиональных мотивов: социальные мотивы – желание своим трудом способствовать общественному прогрессу, занять достойное место в обществе в соответствии с интересами и возможностями; моральные мотивы – приносить пользу людям, оказывать им помощь, общаться; эстетические – стремление к красоте, гармонии, желание работать по специальности, с созданием красивого, возвышенного; познавательные – связанные со стремлением к овладению специальными знаниями, к проникновению в сущность профессиональной деятельности; творческие – как возможность быть оригинальным, неповторимым, творческим; материальные – стремление иметь высокооплачиваемую работу, льготы; престижные – стремления, позволяющие достичь видного положения в обществе,

избрание профессии, обеспечивающей быстрое продвижение по службе, профессии которые ценятся среди друзей и по службе; утилитарные – возможность работать в городе, иметь чистую работу, близкую к дому, советы, примеры родных и близких [5].

Все вышеперечисленные мотивы можно разделить на две группы: внутренние(если педагогическая деятельность значима для личности сама по себе) и внешняя(если доминирует стремление к удовлетворению других потребностей). В свою очередь, внешние мотивы можно разделить на внешние положительные(материальные, социальные и др.) и внешние отрицательные(связаны со стремлением избежать негативных оценок со стороны администрации, с самозащитой). Мотивационный комплекс педагога является оптимальным, если внутренняя мотивация превышает внешнюю положительную и внешнюю отрицательную. При оптимальном мотивационном комплексе характерна удовлетворенность педагогической профессией, а также более высокая продуктивность деятельности. Психолого-педагогические исследования показали существенные различия в мотивационном комплексе работников образования высокого и низкого уровней педагогического профессионализма.

В то же время, не все компоненты педагогической деятельности зависят от специфики мотивационного комплекса. Так, А.А.Реан [7] указывает, что не существует значимой связи между мотивацией педагога и адекватностью представлений педагога о личности ребенка. Даже при оптимальной системе профессиональных мотивов возможно непонимание индивидуальных особенностей личности своих воспитанников. Для этого педагогу требуются высокоразвитые рефлексивно-перцептивные способности.

Все способы профессиональной мотивации в целом можно разделить на материальные и нематериальные. Мотивационный механизм образовательной организации как комплексная система применяемых

инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики, должен строиться с учетом особенностей педагогов, включающих в себя их потребности, интересы, установки и ценностные ориентации. Мотивационный механизм должен учитывать также факторы, воздействующие на педагогический коллектив внутри и извне, а также сложившиеся традиции и исторический опыт работы. Кроме того, мотивационный механизм как система должен быть направлен и стимулировать педагогического работника на формирование его профессиональных компетенций[4].

Нельзя не затронуть социально-экономических проблем в мотивации педагогической деятельности. Недостаточное финансирование сферы образования и низкие размеры заработной платы педагогов не могут не сказываться на мотивации профессиональной деятельности. Поэтому в современных условиях особое внимание следует обращать на развитие внутренней профессиональной мотивации будущих педагогов в процессе учебной деятельности, а руководителям обеспечивать условия для реализации моральных, познавательных и творческих мотивов педагогов и по возможности находить дополнительные резервы для материального стимулирования труда.

Таким образом, среди методов профессиональной мотивации педагогов выделяются административные, экономические, социальные, психологические и большое количество конкретных частных методов. Наиболее удачным и универсальным можно считать комплексно-целевой подход, содержащий в себе элементы административных методов управления, экономических-материального стимулирования и самоуправления, социально-психологических, способствующих удовлетворению социально-культурных ценностей и созданию

устойчивого нравственно-психологического климата в педагогическом коллективе.

Список литературы

1. Гонина О.О. Проблемы формирования когнитивного компонента психологической подготовки будущих педагогов в процессе учебной деятельности в ВУЗе // Научно-методический электронный журнал «Вестник экспериментального образования». – 2015. – № 01. – URL:<http://www.ppacademy.ru/wp-content/uploads/2015/08/00001.pdf> – ISSN 2412-9496.
2. Гонина О.О. Психологическая подготовка будущих педагогов к профессиональной деятельности // Современные направления психолого-педагогического сопровождения детства: материалы научно-практического семинара/под ред. Г.С. Чесноковой, И.А. Федорченко. Новосибирск: Новосиб. гос. пед. ун-т, 2015. - С. 7-10.
3. Гонина О.О. Психология: краткий курс лекций для бакалавров. 2014. - М.: ООО "Издательство Спутник+". - 102 с.
4. Ильченко С.В., Кандаурова Т.И. Мотивационный механизм в управлении поведением персонала. //Научно-методический электронный журнал «Вестник экспериментального образования». – 2015. – № 02. – URL: <http://www.ppacademy.ru/wp-content/uploads/2015/08/00008.pdf> – ISSN 2412-9496.
5. Каверин С.Б. Мотивация труда. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. - 224 с.
6. Карпов А.В. Психология труда. М.: Владос, 2003.-352с.
7. Реан А.А. Психология педагогической деятельности. Ижевск, Удмуртский университет. 1994. - 93с.
8. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2007.-224с.