

ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА РАЗРАБОТКИ АДРЕСНЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРЕОДОЛЕНИЕ ЗАТРУДНЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГОВ

Бутенина О.Э.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования

«Методический центр»

г. Саров, Нижегородская область, Российская Федерация

E-mail: butenina@mail.ru

Аннотация. В настоящее время необходимо поддерживать и обеспечивать профессиональный рост и развитие педагогов, опираясь на одну из важных составляющих его профессионального развития – мотивационно-личностный компонент деятельности. Для этого необходимо использовать данные диагностики, позволяющие раскрыть специфику мотивации профессиональной деятельности педагога образовательной организации. В данной статье представлен опыт проведения подобной диагностики по запросу администрации для последующей разработки адресных рекомендаций, носящих персонифицированный характер и направленных на преодоление затруднений в профессионально-личностном развитии педагогов. Данная статья может быть полезна методистам, педагогам-психологам, представителям административных команд образовательных организаций в повышении мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Ключевые слова: профессиональное развитие, мотивация профессиональной деятельности, удовлетворенность профессией, мотивационный комплекс личности, внешняя и внутренняя мотивация, профессиональная направленность, индивидуальный мотивационный профиль.

Olga E. Butenina

*Municipal budgetary educational institution of additional
professional education «Methodical Center»*

Sarov, Nizhny Novgorod Region, Russian Federation

E-mail: butenina@mail.ru

**DIAGNOSTICS OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY AS
A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF TARGETED RECOMMENDA-
TIONS AIMED AT OVERCOMING DIFFICULTIES IN THE PROFES-
SIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS**

Abstract. Currently, it is necessary to support and ensure the professional growth and development of teachers, relying on one of the important components of their professional development – the motivational and personal component of activity. To do this, it is necessary to use diagnostic data to reveal the specifics of the motivation of the professional activity of a teacher of an educational organization. The article presents the experience of conducting such diagnostics at the request of the administration for the subsequent development of targeted recommendations that are personalized and aimed at overcoming difficulties in the professional and personal development of teachers. The article can be useful to methodologists, educational psychologists, representatives of administrative teams of educational organizations in increasing the motivation of teachers' professional activities.

Keywords: professional development, motivation of professional activity, satisfaction with the profession, motivational complex of personality, external and internal motivation, professional orientation, individual motivational profile.

В национальном проекте «Образование» [2] указывается, что одним из ключевых направлений образования является профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, в результате которого обеспечивается возможность профессионального развития и обучения педагогов на протяжении всей профессиональной деятельности. В связи с этим на современном этапе развития образования муниципальная методическая служба

становится центром поддержки образовательных реформ, поэтому ее роль в росте профессионального мастерства педагогов возрастает.

Прохорова Г. Е. указывает, что в настоящее время во многих образовательных организациях прослеживается недостаточное методическое обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогов, зачастую оно не отличается необходимой системностью, целостностью, отсутствует опора на одну из важных составляющих профессиональной деятельности педагога – мотивационно-личностный компонент его развития [3, с. 20]. Поэтому для эффективного решения задач, выдвинутых в настоящий момент перед системой образования, необходимо поддерживать и обеспечивать профессиональный рост и развитие педагогического коллектива. Для этого необходимо опираться на данные диагностики, позволяющие раскрыть специфику мотивации профессиональной деятельности педагога образовательной организации. В данной статье представлен опыт проведения подобной диагностики по запросу администрации одной из школ города для последующей разработки адресных рекомендаций, направленных на преодоление затруднений в профессионально-личностном развитии педагогов.

Целью диагностики стала оценка мотивации профессиональной деятельности педагогов и выявление проблемных зон их профессионального развития, препятствующих достижению высокого уровня качества образования в рамках реализации ФГОС. В качестве инструментария для проведения диагностики были использованы различные психодиагностические методики.

Целью методики «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н. В. Журина, Е. П. Ильина [1, с. 465] было выявление уровня удовлетворенности педагогов своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности (рис. 1). Только небольшая доля педагогов (18%) имеют низкую удовлетворенность (среднее значение показателя для данной группы педагогов – 3,33), т.е. у них не удовлетворяются актуальные потребности в трудовой деятельности, они могут находиться в состоянии фрустрации в связи

с этим, у них могут быть различные барьеры или сопротивление в профессиональной деятельности.

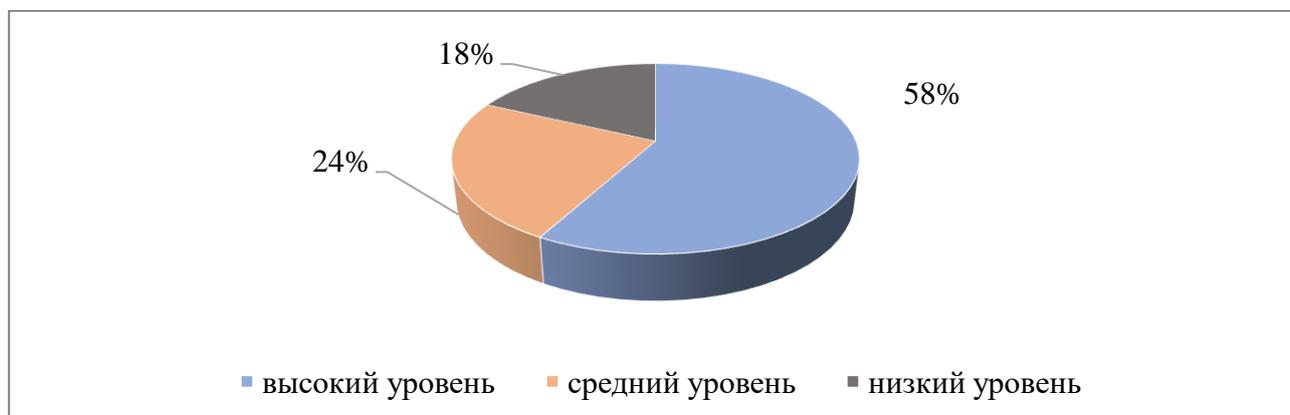


Рис. 1. Распределение педагогов по уровню удовлетворенности своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности

82% педагогов полагают, что удовлетворены своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности, однако уровень их удовлетворенности разный: у 24% опрошенных актуальные потребности в трудовой деятельности удовлетворяются полностью (среднее значение показателя для данной группы педагогов – 13,95), т.е. эти педагоги имеют оптимальное соотношение между уровнем собственных притязаний и реальными возможностями их осуществления, у них преобладает высокая оценка степени насыщения собственных потребностей, которые они стремятся удовлетворить в сфере, связанной с процессом труда, а 58% педагогов продемонстрировали частичный уровень удовлетворенности (среднее значение показателя для данной группы педагогов – 7,88), они могут эпизодически испытывать состояния тревоги, страха, разочарования и изредка пребывать в состоянии фрустрации, вызванной трудностью в желании удовлетворить насущную личностную потребность или сталкиваясь с определенными барьерами в ее достижении.

Диагностика по методике мотивации профессиональной деятельности К. Замфир, в модификации А. А. Реана [1, с. 444] показала ведущий мотивационный комплекс личности и соотношение видов мотивации (рис. 2).

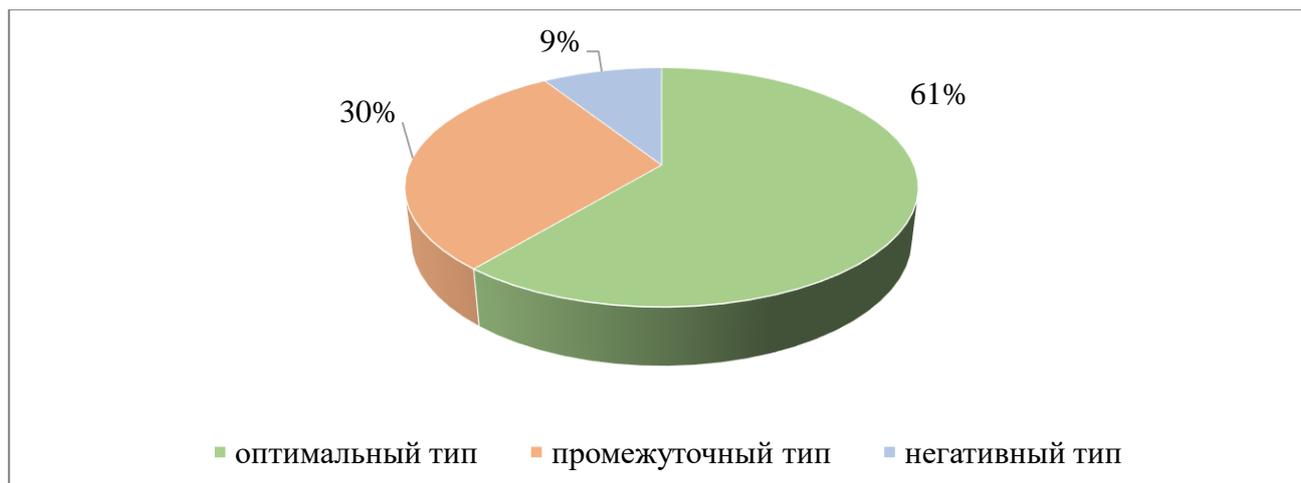


Рис. 2. Распределение педагогов по ведущему мотивационному комплексу личности

Рисунок свидетельствует, что у 61% педагогов проявляется оптимальный мотивационный комплекс личности, к которому относятся следующие два типа сочетаний мотивации: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$ (где $ВМ$ – внутренняя мотивация, $ВПМ$ – внешняя положительная мотивация и $ВОМ$ – внешняя отрицательная мотивация). У 30% педагогов проявляется промежуточный мотивационный комплекс личности, к которому относятся разнообразные варианты менее результативных сочетаний (например, $ВПМ > ВМ = ВОМ$, $ВМ > ВОМ > ВПМ$, $ВОМ > ВМ > ВПМ$). По сравнению первым типом имеется изменение иерархии показателя внутренней мотивации за счет усиления действия внешних видов мотивации. У данных педагогов это может проявляться не только стремлением достичь в профессиональной деятельности определенных позитивных результатов, но и некоторой эмоциональной нестабильностью ввиду противоречивости действия внешних отрицательных и положительных видов мотивации. В 9% случаев выявлен негативный мотивационный комплекс личности, к которому относятся сочетания $ВОМ = ВМ > ВПМ$ и $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Профессиональная деятельность этих испытуемых обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак», которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а

также над внешней положительной мотивацией, повышая уровень эмоциональной нестабильности.

Также диагностика по данной методике показала соотношение внутренней и внешней мотивации (рис. 3).

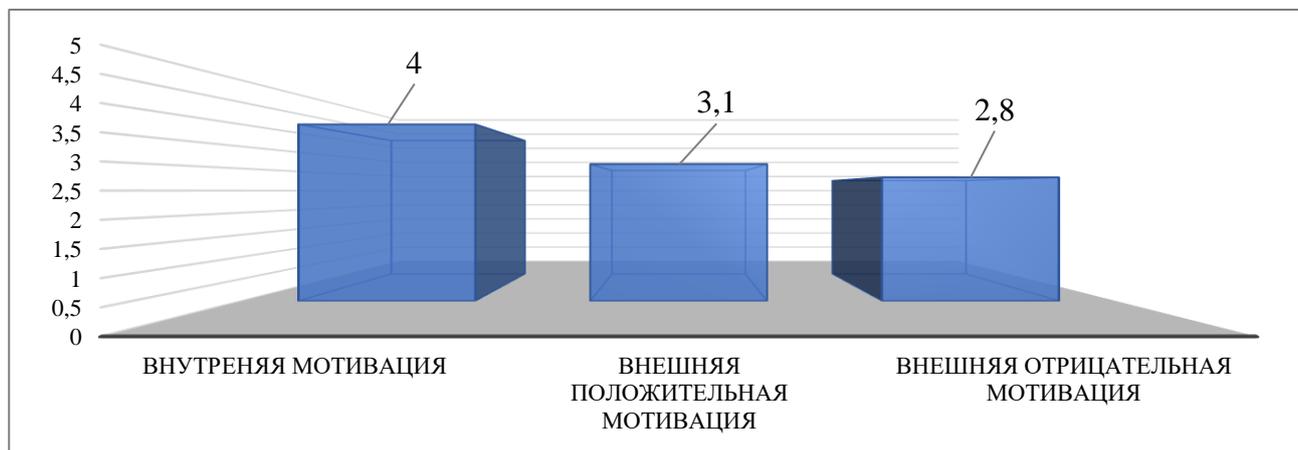


Рис. 3. Средние показатели выраженности внутренней и внешней мотивации педагогов

Среднее значение показателя «внутренняя мотивация» (удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности) равно 4 баллам (из 5 возможных, 80%). Это говорит о высоком значении данных факторов-мотиваторов в профессиональной деятельности педагогов. Если профессиональная деятельность будет для этих педагогов сферой удовлетворения значимых потребностей, а также давать возможность для самореализации, то эти педагоги будут демонстрировать высокую мотивацию профессиональной деятельности и показывать хороший образовательный результат.

Среднее значение показателя «внешняя положительная мотивация» (денежный заработок, стремление к продвижению по службе, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других) равно 3,1 баллов (из 5 возможных, 62%), данный вид мотивации занимает второе место по значимости в выборке. Среднее значение показателя «внешняя отрицательная мотивация» (стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег,

возможных наказаний или неприятностей) равно 2,8 баллов (из 5 возможных, 56%), данный вид мотивации занимает третье по значимости место в выборке.

Целью методики «Оценка профессиональной направленности личности учителя» Е. И. Рогова [1, с. 463] было выявление значимости для учителя некоторых аспектов педагогической деятельности и доминирующей профессиональной направленности (рис. 4).

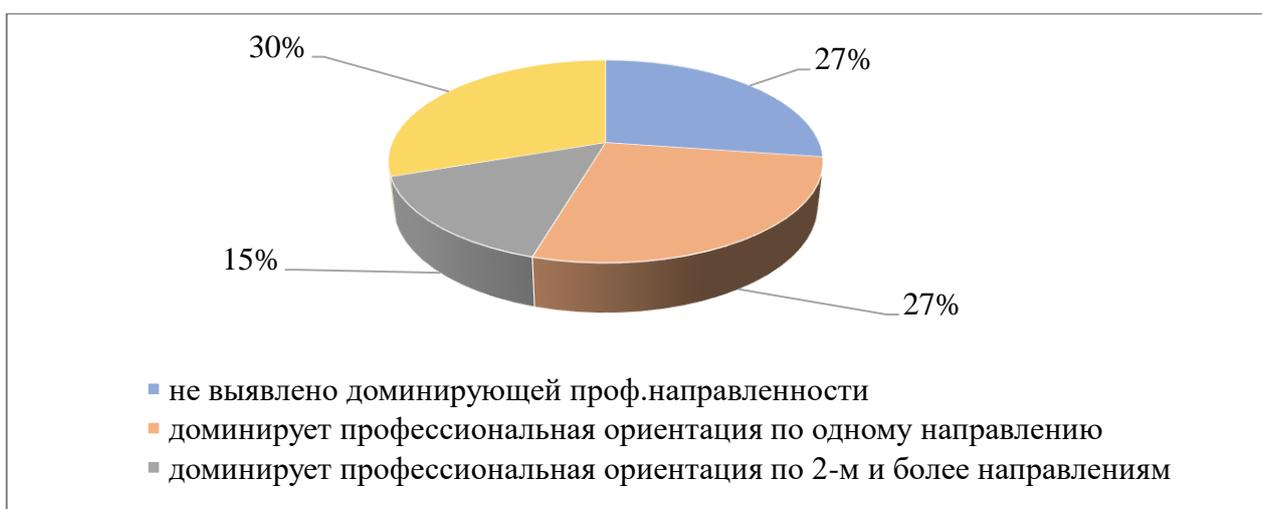


Рис. 4. Распределение педагогов по доминирующей профессиональной направленности

У 27% педагогов нет доминирующей профессиональной ориентации ни в одном из указанных направлений (общительность, организованность, направленность на предмет, интеллигентность, мотивация одобрения), т.е. их мотивационные ориентации во всех указанных направлениях выражены равномерно, в пределах среднего уровня. У 27% опрошенных выявлена доминирующая профессиональная ориентация только в одном из указанных направлений, т.е. именно данная мотивационная направленность является для них одним из ведущих факторов профессиональной деятельности. Среди значимых аспектов педагогической деятельности доминирующих были указаны педагогами: в 5 случаях (56%) – значимость интеллигентности поведения (стремление выделяться высоким интеллектом, общей культурой и безусловной нравственностью), в 2-х случаях (22%) – потребность в общении (экстравертированность, низкая конфликтность,

Модернизация образования

доброжелательность, способность к эмпатии) и в 2-х случаях (22%) – потребность в одобрении (стремление к успеху, ориентация на похвалу, получение одобрения от коллег и администрации, подчеркивание собственной ценности и значимости). 15% педагогов продемонстрировали доминирующую профессиональную направленность в 2-х и более сферах (чаще всего, это различные сочетания, образующие мотивационную установку личности, например: направленность на предмет, общительность, мотивация ободрения), что свидетельствует о полимотивированном характере их профессиональной деятельности. Вместе с тем, было установлено, что 30% опрошенных дали ответы, которые не подлежат дальнейшей интерпретации, поскольку данные испытуемые исказили результаты диагностики, давая социально одобряемые ответы (высокие значения по шкале «мотивация одобрения», что выходит за рамки нормы по этому фактору).

По итогам диагностики были сформулированы выводы, представляющие интерес для администрации школы: значительная часть педагогов продемонстрировала достаточный уровень мотивации профессиональной деятельности и отсутствие ярко выраженных проблемных зон в профессиональном развитии; у небольшой части педагогов выявлены затруднения в профессионально-личностном развитии, которые могут препятствовать достижению высокого уровня качества образования в рамках реализации ФГОС (эмоциональная нестабильность, фрустрированность, низкая удовлетворенность, барьеры/сопротивление в профессиональной деятельности, ориентация на мотивы избегания неудач).

По результатам диагностики администрации школы были предложены индивидуальные мотивационные профили по каждому из участников диагностики, которые сопровождались психологическими рекомендациями для администрации по учету особенностей мотивации данного педагога в профессиональной деятельности.

Мотивационный профиль учителя истории Валентины Евгеньевны Б.

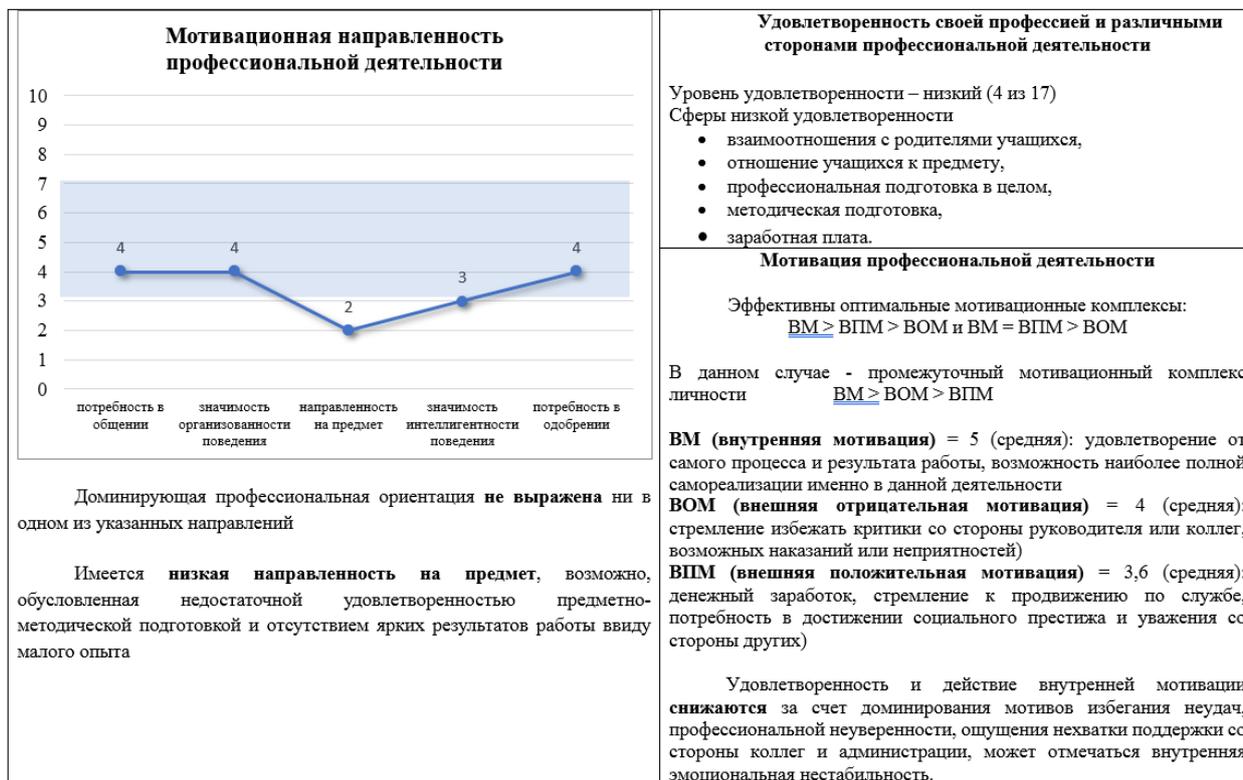


Рис. 5. Пример индивидуального мотивационного профиля учителя

На основе данных диагностики для работы с мотивацией этого учителя администрации школы были предложены следующие рекомендации, направленные на преодоление выявленных мотивационных затруднений:

1. Использование нематериального стимулирования со стороны администрации в виде систематического поощрения, анализа профессиональных успехов и достижений, публичной похвалы за результаты деятельности.

2. Закрепление за данным учителем педагога-наставника по преподаваемому предмету (оказание методической помощи при разработке уроков, выявление и совместный анализ дефицитов предметной подготовки, поощрение достижений со стороны наставника, посещение урока наставника с последующим анализом).

3. Обеспечение психологического сопровождения учителя (консультации по вопросу взаимодействия с родителями, ознакомление с приемами мотивирования обучающихся, занятия по снятию эмоциональной напряженности).

4. Поиск сфер самореализации (успешных областей) в профессиональной деятельности и фиксация достигнутых в них результатов (благодарность, публичное поощрение, стимулирующие выплаты).

Список использованной литературы

1. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2017. – 512 с. – Текст : непосредственный.
2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный 24.12.2018 протоколом № 16 президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам . — Текст : электронный // ГАРАНТ.РУ. Информационно-правой портал : [сайт]. — URL: <https://base.garant.ru/72192486> (дата обращения: 29.06.2022).
3. Прохорова, Г. Е. Актуальные вопросы научно-методического обеспечения образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях / Г. Е. Прохорова // Академический вестник Академии социального управления. – 2018. – № 3 (29). – С. 19-28. – Текст : непосредственный.

Информация об авторе:

Бутенина Ольга Эдуардовна, старший методист, Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Методический центр». Российская Федерация, 607186, г. Саров, Нижегородская область, ул. Гагарина, д. 6.

Butenina Olga Eduardovna, senior methodologist, Municipal budgetary educational institution of additional professional education «Methodological Center».

Russian Federation, 607186, Sarov, Nizhny Novgorod Region, 6 Gagarina str.

Поступила в редакцию / Received 29/06/2022.

Принята к публикации / Accepted 29/06/2022.

Опубликована / Published 04/06/2022.