

Автор:

Гильмутдинова Людмила Рифнуровна

магистрант

Научный руководитель:

Голованова Татьяна Николаевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОУ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

***Аннотация:** педагогическая деятельность на сегодняшний день становится предметом научных исследований ученых многих наук, в том числе и психологических. Нынешняя неустойчивость социально-экономических условий развития общества, уменьшение престижности немалых профессий, которые востребованы в образовательной сфере, сложность трудоустройства негативно сказывается в мотивационной сфере педагогов как с точки зрения мотивов выбора профессии, так и удовлетворенности им.*

***Ключевые слова:** мотивация педагога, удовлетворенность профессионала, профессиональная деятельность, ценности, профессия, социальная потребность личности.*

Мотивация и удовлетворенность профессионала – две стороны одного объективного процесса – профессиональной деятельности. Одним из важных компонентов профессиональной мотивации является уровень удовлетворенности работником собственной деятельностью. Психологическим механизмом возникновения высокой профессиональной мотивации является переживание вероятности удовлетворения всех основных и в первую очередь, социальных потребностей личности. А.А. Реан выявил следующую закономерность: удовлетворенность

профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога. Удовлетворенность специалиста избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность и выше удовлетворенность деятельностью (Шекшня, 2009).

По словам Л. Якокка и Д. Мак-Грегора во главе профессиональной мотивации стоит процесс удовлетворения потребностей человека, которые отражают его нужды и которые профессионал пытается удовлетворить в своей профессиональной деятельности. Мотивы создаются под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. Первые представлены системой ценностей сотрудника. В него входят компоненты – идеалы, желания, склонности, мечтания и т. д., определяющие внутреннюю сферу человека. Перечисленные ценности в ходе жизнедеятельности человека становятся относительно устойчивыми в ситуациях личностного или профессионального выбора ориентиров жизни.

Исследованием мотивации труда педагогов в различных аспектах занимались следующие ученые: Л.М. Митина, В.В. Гузеев, Е.П. Ильин, В.И. Слободчикова, Н.В. Прутченкова и др. Они доказали, что не только группа мотивов и даже не ведущие мотивы, но гармония интересов в отношении профессиональной деятельности определенным образом упорядочивают отношение личности к основным целям жизни и удовлетворенности профессиональной деятельностью (Кибанов, 2009).

На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития воспитателей дошкольного образовательного учреждения. Необходимым является побуждение педагогических работников к продуктивной деятельности, создание

условий для удовлетворения их мотивов и потребностей. Важность изучения мотивации определена и тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. В настоящее время в образовательной системе происходят положительные изменения, которые позволяют педагогу раскрывать личный творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. В связи с этим важно рассмотреть вопросы исследования выраженности тех или иных мотивов у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Целью нашего исследования стало исследование особенностей мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Эмпирической базой исследования явились воспитатели МБДОУ «Детский сад №6 «Солнышко» г. Йошкар-Олы. Выборка для исследования – 16 человек.

Высшую категорию составляют – 36% педагогов; 1 категорию – 22%; 2 категорию – 6%; 8 разряд – 36% педагогов.

Для эмпирического исследования особенностей мотивации воспитателей был использован опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан).

Мотивированные на успех педагоги составили 26% испытуемых. Данные сотрудники отличаются выбором таких задач, успешность решения которых бы зависела не от случая или неудачного сложения обстоятельств, но от их собственных усилий и способностей. Люди, мотивированные на успех очень активны, инициативны в деле. Сталкиваясь с препятствиями на пути к достижению цели быстро находят способы их разрешения. Продуктивность деятельности в наименьшей степени зависит от внешнего контроля. Ставятся предельно достижимые цели. Выполняя задания проблемного характера, а также в условиях нехватки времени результативность деятельности неоднократно улучшается. Упорство в разрешении проблемы увеличивается параллельно её трудности. Специалисты образовательного учреждения сосредоточены на достижении успеха и получении положительных отзывов о своих достижениях, эффективно дают оценку своим возможностям, успехам и неудачам.

Мотив «боязнь неудач» выявлен у 13% испытуемых. Они склонны к избеганию трудных задач, в большинстве случаев стараются действовать стереотипно. Люди такого типа малоинициативные. Избегают ответственных заданий, ищут причины отказа от них. Ставят завышенные цели перед собой, но при этом недооценивают свои возможности. Во многих случаях, предпочитают несложные задания, требующие небольших профессиональных знаний. Отличительным признаком является склонность к переоценке своих успехов в свете неудач, что объясняется эффектом контроля ожиданий. В ходе выполнения задач проблемного характера, при дефиците времени, результативность деятельности снижается. В случае неудачного решения какого-либо задания их привлекательность, как правило, снижается.

61% исследуемых респондентов имеют «тенденцию (тяготение) к мотивации успеха». Люди данного типа при столкновении с трудностями стараются найти наилучшее решение проблемы, продумав все возможные варианты, во избежание неприятностей в работе.

Проверив по критерию углового преобразования Фишера, мы выявили следующую закономерность: мотив «стремления к успеху» и мотив «боязни неудач» находятся в относительно равных соотношениях. Это объясняется неярко выраженным мотивационным полюсом, в отличие от тенденции (тяготения) к мотивации успеха, где разница между данным показателем и критерием мотив «избегания неудач» оказалась статистически значима.

Исследование по методике «Изучение интегральной удовлетворенности трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Цель – исследование общей удовлетворенности собственным трудом, оценка ее составляющих (Истратова, 2012).

В ходе исследования были выявлены следующие результаты:

87% испытуемых имеют средние показатели общей удовлетворенности трудом. 9% исследуемых обладают высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. 4% опрошенных имеют низкий уровень удовлетворенности своим трудом.

Таким образом, обнаружена следующая тенденция:

– на первом месте стоит удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

– во втором – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками. И в-третьих – заинтересованность работой.

Отсюда следует, что для данных воспитателей преимущественное значение имеют благоприятные отношения с руководством и членами коллектива, немалое значение уделяется также заинтересованности своей деятельностью. Их активность мотивирована самим содержанием трудовой деятельностью, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов.

Таким образом, мы выявили, что мотивация педагогов в первую очередь, направлена на достижение успехов в профессиональной деятельности. Активность сотрудников мотивирована самим содержанием трудовой деятельностью, устремлением в достижении определенных позитивных результатов в сотрудничестве со всеми участниками образовательного процесса, в первую очередь с руководством. Для педагогов характерно благоприятное отношение с руководством и членами коллектива. Особенно высокие значения, полученные по таким компонентам как сотрудничество и взаимодействие между сотрудниками, говорят о том, что именно эти критерии оказывают опосредованное влияние на повышение продуктивности деятельности.

Отсюда следует, что теоретическое понимание и практическое применение знаний о мотивации приводит как к общему повышению эффективности деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, так и к удовлетворенности трудовой деятельностью.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, М.В. Ловчева. – М.: Инфра-М, 2009. – 524 с.

2. Истратова О.Н. Психодиагностика. Личностные и профессиональные качества / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 495 с.

3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Интел-Синтез, 2009. – 368 с.