СЕВАСТЬЯНОВА Ж.В.,
аспірант,
ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК»,
м. Київ

МОТИВИ ЯК СТРУКТУРНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕДАГОГА

Стаття присвячена проблемі суті мотиву та його значення як структурного компонента мотиваційного комплексу професійної діяльності. Автором представлені та проаналізовані результати анкетування з визначення структури мотивів професійної діяльності педагога.

Ключові слова: *професійна діяльність, мотивація, мотив, потреба, мотиваційний комплекс.*

Статья посвящена проблеме изучения сути мотива и его значимости как структурного компонента мотивационного комплекса профессиональной деятельности. Автором представлены и проанализированы результаты анкетирования для определения структуры мотивов профессиональной деятельности педагогов.

Ключевые слова: *профессиональная деятельность, мотивация, мотив, потребность, мотивационный комплекс.*

The article is devoted to the study of the gist of motive and its significance as a structural component of motivational complex of professional activity. The author introduces and analyses the results of the investigation conducted to identify the structure of the motives of professional activity of teachers .

Key words: *professional activity, motivation, reason, necessity, motivational complex.*

Постановка проблеми

У процесі економічного та соціального розвитку сучасного суспільства під впливом глобалізації та інтеграції відбуваються перетворення в усіх сферах життєдіяльності людини. В умовах підвищеної складності перебігу вищезазначених процесів, особливої ваги набуває роль освітніх організацій у суспільстві. На

© Севастьянова Ж.В ., 2013

сьогоднішній день основою будь-якої діяльності стають знання, а необхідною вимогою професійної діяльності – отримання освіти. Спрямованість досліджень на вивчення проблеми розвитку мотивації працівників освіти стає однією з головних проблем сучасної психологічної науки. Ефективність роботи навчального закладу як організації, що надає освітні послуги, залежить значною мірою від ступеня професійної вмотивованості педагога. Беручи до уваги соціальну значущість вивчення проблеми мотивації і, зокрема, психологічних особливостей професійної мотивації педагогів можна зазначити, що недостатньо вивченим залишається питання стосовно розвитку професійної мотивації педагога.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідження мотивації здійснювалися багатьма вітчизняними та закордонними вченими. Багатовекторність та складність проблеми обумовлена множинністю підходів до розуміння мотивації як чинника активності та одночасно як системи спонукань будь-якої діяльності фахівця. Складний механізм співвіднесення зовнішніх та внутрішніх спонукальних факторів поведінки людини визначає виникнення, спрямування, а також спосіб здійснення нею діяльності. Мотив виступає одним із основних компонентів структури професійної мотивації, але саме його визначення становить певну проблему через розбіжність поглядів та співвіднесення його з потребою та іншими психологічними поняттями.

Аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури показав, що поняття «мотив» розглядають як потреба (А.Маслоу, В.А.Іванніков, А.Н.Занковский), як драйв (Р.С.Вайсман, Ж.Ньютенн), як предмет потреби (О.М.Леонтьєв), або як переживання цієї потреби і її задоволення (С.Л.Рубінштейн); як предмети зовнішнього світу, уявлення, ідеї, почуття та переживання, словом, все те, в чому найшла втілення потреба (Л.І.Божович). Також мотив визначають як один із різних видів спонук або спонукання до дії (В.Г.Асєєв, В.І.Ковальов, М.Ш.Магомед-Емінов, Г.В.Олпорт), або співвідносять з таким поняттям як намір (К.Левін, Б.В.Зейгарник); з певним станом (П.К.Анохін, А.М.Мейєрович, Р.А.Пілоян), або із задоволеністтю (В.Вруум, Л.Портер та Е.Лоулер, П.М. Якобсон) та особистісними властивостями (Дж.Аткінсон, К.Мадсен, Х.Мюррей, Б.В.Зейгарник, К.К.Платонов та ін.). Х.Хекхаузен розглядає мотив як гіпотетичний конструкт, потрібний для пояснення індивідуальних відмінностей в діяльності. Окрім цього, мотив розуміється як психічний процесс стимулювання до визначення цілей та засобів їх досягнення (К.Обуховський), як основа власної поведінки та вчинків (І.В.Імедадзе В.Н.М'ясіщев). Проблему мотиву також розглядали В.Д.Шадріков А.Н.Леонтьєв, В.В.Травин., М.І.Магура, М.Б.Курбатова. В.І. Ковальов, Є.П.Ільїн ,Л.І.Божович, В.А.Бодров, Г.В.Ложкін, В.А.Семиченко, О.М.Плющ, А.Г. Здравомислов та В.О. Ядов, В.О.Співак та інш.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Професійна мотивація – це процес вибору і обґрунтування способу участі в професійній діяльності. Потреби та мотиви, що спонукають до діяльності, а також цілі, на досягнення яких спрямована діяльність розглядаються як її структурні компоненти. Професія педагога передбачає освоєння конкретних мотивів, цілей, дій і операцій педагогічної діяльності. Професійна придатність до такої діяльності визначається не лише рівнем розвитку здібностей, але і іншими особливостями і, передусім, характером мотиваційної сфери, змістом її мотивів, їх спрямованістю і мірою їх впливу на активність педагога. Різноманіття класифікації мотивів професійної діяльності свідчить про дійсну складність процесу

розвитку мотивації. Тому ретельного дослідження потребують психологічні важелі, чи то мотиви, що спонукають викладача до ефективної професійної діяльності та розвитку, і можуть розглядатися як складова частина сучасної моделі професійної мотивації вчителів та викладачів.

Формулювання цілей статті

Метою даної статті є розгляд мотивів як складового компоненту професійної мотивації в цілому, та діагностика структури мотивів професійної діяльності педагогів, зокрема.

Виклад основного матеріалу дослідження

У своїй праці А.Н. Леонтьєв зазначає, що «завжди маємо справу з особливими діяльностями, кожна з яких відповідає певній потребі суб'єкта, прагне до предмета цієї потреби, згасає в результаті її задоволення і відтворюється знову – можливо, вже в зовсім інших умовах, що змінилися. Адже поняття діяльності тісно пов'язане з поняттям мотиву і саме мотив надає їй певну спрямованість та відрізняє одну діяльність від іншої [1, с.75].

В.В. Травин., М.І. Магура, М.Б. Курбатова пояснюють варіативність розуміння поняття «мотив», розглядаючи потреби першого та більш вищих «поверхів». Автори стверджують, що потреби першого «поверху» мають власну спонукальну функцію і тому цілком можливе їх ототожнення з мотивом. Тоді як потреби більш високих «поверхів» обов'язково усвідомлюються і вербалізуються як мета, ідеал, або мрія та реалізуються за допомогою емоційного підкріплення, через процес мотивоутворення. Від так, суть «мотиву» як мети, ідеалу або мрії полягає не в тому, щоб мотивувати діяльність разом з потребами, а в тому, що вони самі є породженням потреб. Таким чином, потреба і мотив не одне і теж, навіть, при усій зовнішній подібності та спорідненості. Потреба – це суб'єкт-об'єктне явище, зумовлене соціумом, в той час як мотив – явище виключно суб'єктивне [2]. Саме мотив, що презентується у свідомості як об'єкт або ціль, найбільше впливає на спрямованість діяльності та може бути предметом або проміжним результатом, що дозволяє задовольнити актуальну потребу. В.І. Ковальов теж зазначає існування тісного зв'язку мотиву з потребою проте, наголошує на самостійності та специфічності мотиву[3].

Для вирішення проблеми суті мотиву, Є.П.Ільїн пропонує об'єднати існуючі погляди в єдину концепцію і розглядати його як складне інтегральне (системне) психологічне утворення. Дослідник зазначає, що розуміння мотиву як потреби дає можливість дати відповідь, чому здійснюється активність, розуміння мотиву як мети дозволяє дати відповідь, для чого (заради чого) проявляється дана активність; розуміння мотиву як стійких диспозицій особистості дає відповідь, чому обрані саме ця мета і цей спосіб її досягнення. Щодо спонуки або стану якості мотивів, то вони розкривають тільки їх енергетичний бік. [4, с. 115].

Враховуючи той факт, що професійна діяльність носить також суспільний характер, слід зауважити, що мотив може дати відповідь на питання для кого або за ради кого відбувається дія. Так, про дві категорії мотивів породжених змістом самої діяльності та соціальним контекстом говорить Л.І. Божович [5]. Мотив як систему також розглядають В.А. Бодров, Г.В. Ложкін, В.А. Семиченко, О.М. Плющ та інш.

Представлена В.А. Семиченко градація загальної системі потреб та мотивів, що обумовлені цими потребами, демонструє потенційно можливі та реально зафіксовані рівні цього самостійного утворення. На першому рівні задоволення потреб відбувається переважно імпульсивно, шляхом спонтанної активності, так як система потреб та відповідні мотиви не усвідомлюються. Другий рівень в системі потреб обумовлюється виділенням однієї або декількох гіперактуальних

потреб, на задоволення яких спрямовується і поведінка, і життя людини в цілому. Відповідні мотиви можуть виступати своєрідним «фільтром», що специфічно забарвлює всі інші інтереси, потяги, бажання людини. Третій рівень визначається гармонійною та достатньо усвідомленою системою потреб та відповідних мотивів. Людина сама може регулювати і характер і засоби їх задоволення [6].

Цікавим також є підхід В.Г. Леонтьєва до розуміння мотиву, що ґрунтується на предметності діяльності. Предметний зміст потреб складають об'єкти в яких конкретизуються потреби. Мотив, у розумінні автора, – це об'єкт, який відповідає тій чи іншій потребі і який спонукає і направляє діяльність людини. Таким чином потреба набуває ознак предметності. Мотив, як форма мотивації, виникає тільки на рівні особистості і забезпечує особистісне обґрунтування рішення діяти в певному напрямі для досягнення певної мети [1].

Одночасну дію групи мотивів, до яких може входити декілька потреб, І.В.Імедадзе розглядає як одночасну реалізацією декількох діяльностей, що, на його думку, і є істинною полівмотивованісттю. З приводу одночасної актуалізації багатьох мотивів, Є.П. Ільїн зауважує, що при досягненні людиною віддаленої мети, провідний мотив спрямовує дану діяльність, а ціла група «вбудованих» мотивів сприяють її досягненню. Згідно Ю.П.Платонова до діяльності можуть спонукати не один, а декілька мотивів, що мають свою певну спонукальну силу. Сильніші мотиви мають перевагу щодо впливу над іншими мотивами, проте, чим більше мотивів активізовано тим сильніша мотивація. Загальний рівень мотивації залежить від: а) кількості мотивів, що спонукають до дії; б) актуалізації ситуативних факторів; в) спонукальної сили кожного з мотивів. Таким чином, для виконання певної професійної задачі, за умов браку мотивації, потрібно задіяти додаткові мотиви, щоб підняти загальний рівень вмотивованості.

Що стосується мотивів як структурного компоненту професійної мотивації, то їх різноманітність коливається від прагматичних до мотивів задоволеності працею. Одним з головних елементів, на нашу думку, також виступає потреба у праці, а специфіка професійної діяльності та предмет діяльності обумовлюють мотиваційну спрямованість.

Мотиви, пов'язані з професійною діяльністю, згідно з Є.П.Ільїним, можна розділити на три групи:

1. Мотиви трудової діяльності: бажання дотримуватись суспільних установок (бути корисним суспільству), отримання матеріальних благ, задоволення потреб особистісного росту (самореалізації, самоактуалізації, самовираження);
2. Мотиви вибору професії: орієнтація на наявні соціальні цінності, престиж, усвідомлення індивідуальних схильностей та здібностей;
3. Мотиви вибору місця роботи: оцінка зовнішньої ситуації, відповідності роботи індивідуальним інтересам, схильностям можливостям, стану та обраній професії.

На думку автора, всі ці мотиви визначають конкретну діяльність. Так мотиви трудової діяльності спонукають до формування мотивів вибору професії, а останні активізують мотиви вибору місця роботи. [4]. Мотиви вибору професії обумовлюються також стійким інтересом до професії, життєвими обставинами та соціальним оточенням. При класифікації мотивів вибору професії та місця роботи Е.С. Чугунова говорить про, відповідно, три типи професійної мотивації: домінантний, ситуативний, конфор-

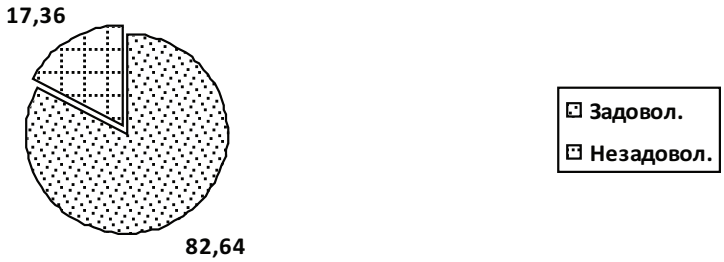

Рисунок 1. Показники задоволеності педагогів своєю працею.

містський [7].

А.Г.Здравомислов та В.О.Ядов, узагальнивши результати багаторічного дослідження, виділили основні мотиви професійної діяльності та сформували комплекс мотивації до праці, в якому сила мотиву залежить від ступеня напруженості і актуальності потреби. Такий мотиваційний комплекс складається із наступних чинників:

Детальний аналіз результатів анкетування показав, що найбільшу суму балів, а саме 213, має фактор взаємовідносин з колегами. На другому місці – можливість творчості в процесі праці (194 бали). Потреба у спілкуванні та колективній праці посідає третє місце (180 балів). Таким чином, одним із важелів мотивування може бути створення такої атмосфери в колективі де будуть враховані ці три основні мотиви. Тобто, педагоги відчувають задоволення своєю роботою, якщо вони залучені до творчої колективної праці, що супроводжується позитивним спілкуванням і передбачає процес взаємодії та співробітництва.

Результати наступних двох факторів-мотивів мають також, дуже високий показник. Так, показник значущості професії – 177 балів, вид трудової діяльності – 173 бали. Це свідчить про те, що усвідомлення важливості педагогічної праці та виконання своїх безпосередніх обов'язків та функцій є дуже важливим мотивуючим фактором, що впливає на задоволення вчителя чи викладача своєю професійною діяльністю. Високий також показник фактору задоволення потреби в реалізації особистісних якостей, а саме 142 бали, це дає нам можливість стверджувати, що серед аспектів педагогічної діяльності існують такі, що задовольняють потреби педагогів у самовираженні та самореалізації.

Серед отриманих результатів виявлено різко негативний фактор, із знаком «-», що викликає абсолютне незадоволення працівників своєю працею. Це фактор розміру заробітної плати (-85 балів). На жаль, будь який вплив чи покращення позицій цього мотив - стимулу залежить саме від багатьох зовнішніх чинників. Окрім того, в літературі дослідниками наведено велику кількість прикладів того, що фінансове стимулювання не гарантує існування довготривалої якісної мотивації особи до праці.

У розрахунках результатів опитування респондентів найнижчими позитивними показниками виявлено ставлення адміністрації до праці, відпочинку та побуту працівників – 62 бали, та фактор престижності професії – 68 балів. Отже, усвідомлюючи значущість педагогічної праці та отримуючи задоволення від самої діяльності, незадоволення педагогів викликає ставлення керівництва та суспільства до їх професійної діяльності.

Висновки.

Підсумовуючи, хочемо наголосити, що обравши професію педагога,

згідно нашого дослідження, особа вже отримує задоволення від виду та значущості діяльності. Отже створення відповідних умов праці, виважене адміністрування та управління педагогічним колективом, а також гідна оплата праці можуть стати дієвими мотиваційними важелями.

Проте слід зазначити, що в процесі професійної діяльності відбувається зміна мотиваційної сфери, яка виражається в появі нових і інволюції ряду старих мотивів, в зміні абсолютної і відносної значущості окремих мотивів, а також в зміні структури мотивів.

Таким чином існує необхідність якомога глибше дослідити психологічні особливості та мотиви, що формують структуру мотиваційного комплексу педагога та впливають на його мотивацію до професійного розвиток.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. –303 с.*
2. *Травин В. В. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие/ В. В.Травин, М. И.Магура, М. Б.Курбатова. – 2-е изд., испр. – М.: Дело, 2005. – 96 с. – (Модульная программа "Руководитель XXI века).)*
3. *Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности/. В.И. Ковалев.– М.: Наука, 1988. – 192 с.*
4. *Ильин Е.П. Мотивация и мотивы/ Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2000. – 512с.*
5. *Божович Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка/ Л.И. Божович // Изучение мотивации поведения детей и подростков. – М.: Педагогика, 1972. – С.41-42.*
6. *Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) В.А.Семиченко – К.: Миллениум, 2004. – 521 с.*
7. *Чугунова Е. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности/ Е. С. Чугунова // Психологический журнал. – 1985. – № 4*
8. *Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов / А.Г.Здравомыслов, В.А Ядов. – 2-е изд., испр. и доп.– М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.*
9. *Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак.– СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.: ил. – (Серия «Учебники для вузов»).*
10. *Карамушка Л.М. Психологія управління : Навчальний посібник/ Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.*
11. *Винославская Е.В., Ковалева Л.И. Алгоритм исследования мотивации педагогической деятельности // Вестник Киев. политехн. ин-та. – Науч.-метод. Серия, 1989. – Вып. 13. – С.24-30.*
12. *Кальницька К.О. Мотивація педагога до підвищення професійної кваліфікації: Дис. … канд. психол наук. – К., 1999. – 212 с.*