

О.О. Бірюк

здобувач,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Емпіричне дослідження мотивації діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів

У статті розглянуто методики проведення емпіричного дослідження мотивації діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, наведено аналіз та інтерпретацію результатів дослідження. Автором встановлено мотиви вибору професії педагога, спрямованість діяльності педагогів та фактори, що впливають на мотивацію їх праці.

В статье рассмотрены методики проведения эмпирического исследования мотивации деятельности педагогических работников общеобразовательных учебных заведений, представлен анализ и интерпретация результатов исследования. Автором определены мотивы выбора профессии педагога, направленность деятельности педагогов и факторы, влияющие на мотивацию их труда.

In the article the methods of carrying out the empirical research of teacher's motivation in comprehensive schools are discussed and the analysis and the interpretation of results of research are given. The author determines the reasons of choosing the profession of teacher, orientation of teachers and factors, which influence on the motivation of their work.

Ключові слова: мотиви вибору діяльності, професійна спрямованість, педагогічна діяльність, методики, мотивація.

Постановка проблеми

Можна поставити привабливі та перспективні цілі, розробити чудові плани перетворення навчального закладу, встановити в ньому сучасне обладнання, але все це виявиться марним, якщо педагоги не захочуть працювати на повну силу. Тому виникає необхідність дослідження факторів, що впливають на мотивацію діяльності педагогічних працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз чинників, що впливають на вибір педагогічної професії абітурієнтами, проводив А.В. Сластенін. У дослідженнях Н.В. Кузьміної та її школи, А.К. Маркової, С.В. Кондратьєвої, В.А. Кан-Каліка, Л.М. Митіної, А.А. Деркача, Ф.Н. Гонобліна, Н.Д. Левітова, А.І. Щербакова та інших вивчалася проблема суб'єктивних властивостей педагога, що визначають ефективність (продуктивність) педагогічної діяльності, було розкрито складові категорії викладацької праці: педагогічна діяльність, мотивація педагогічної діяльності, спілкування, особистість учителя, його розвиток і т. д. Фахівці в галузі професійної педагогіки та психології (С. А. Дружилов, Е.Ф. Зеєр, Є.А. Климов, Ю.П. Кухарчук, В.А. Сластенін, А.М. Столяренко) досліджують соціально-психологічні та педагогічні аспекти особистісно-орієнтованого професійного освітнього середовища.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Аналіз останніх публікацій дає змогу стверджувати, що незважаючи на значну кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних науковців, практично

немає спеціальних досліджень, у яких простежувався б взаємозв'язок мотивів вибору педагогічної професії та мотивації педагогічної діяльності.

Формулювання цілей статті

Головною метою статті є визначення мотивів вибору професії педагога, спрямованості діяльності педагогів та факторів, що впливають на мотивацію їх праці.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для дослідження мотивації педагогічних працівників, відповідно до логіки наукового пошуку, здійснюється розроблення методики дослідження. Вона є комплексом теоретичних та емпіричних методів, поєднання яких дає можливість із найбільшою вірогідністю дослідити такий складний і багатофункціональний об'єкт, яким є освітній процес. Застосування низки методів дає змогу всебічно вивчити досліджувану проблему, її аспекти й параметри.

Методи вивчення педагогічного досвіду – це способи дослідження досвіду організації освітнього процесу. Вивчається як передовий досвід, тобто досвід кращих учителів, так і рядових. Їх труднощі у роботі нерідко відображають реальні суперечності педагогічного процесу, наявні або назріваючі проблеми. При вивченні педагогічного досвіду застосовуються такі методи, як: спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, вивчення педагогічної документації [8].

Як експериментальні методи використовуються такі діагностичні засоби: методика Є.П. Ільїна «Мотиви вибору діяльності викладача», опитувальник Є.І. Рогова «Професійна спрямованість вчителя», методика «Визначення спрямованості особистості педагога», опитувальник В.А. Семиченко «Структура спрямованості педагога», методика «Бар'єри педагогічної діяльності», методика К. Замфір «Структура мотивації трудової діяльності» у модифікації А.А. Реана (оцінка мотивації професійно-педагогічної діяльності), методика «Вивчення факторів привабливості професії», модифікована А.А. Реан та Н. Кузьміною (на базі методики В.А. Ддова), методика «Виявлення установок «праця-гроші» (О.Ф. Потьомкіна). Результати, отримані за допомогою цих методик, крім методів описової статистики, піддаються кореляційному аналізу. Також можна перевірити теорію двох факторів Ф. Херцберга з метою виявлення мотиваційних факторів та їх сили.

Щоб зрозуміти, які ж саме мотиви спонукають нині вчителів до педагогічної діяльності, проведемо дослідження. Для цього скористаємося такими методиками: «Мотиви вибору діяльності викладача» (Є.П. Ільїн), «Визначення спрямованості особистості педагога», «Бар'єри педагогічної діяльності», «Виявлення установок «праця-гроші» (О.Ф. Потьомкіна), та опитувальником «Професійна спрямованість вчителя» (Є.І. Рогов).

У вибірку дослідження увійшло 150 педагогів загальноосвітніх навчальних закладів, а саме: гімназії № 315 м. Києва, Слов'янської гімназії м. Києва, Скандинавської гімназії м. Києва. Вікові категорії вчителів (по 50 осіб у кожній) були такими: 25 – 35 років; 35 – 40; 40 – 50 років. Як бачимо, віковий діапазон досить широкий, тому результати дослідження будуть більш достовірними. Педагогічний стаж становить: у 42 осіб – від 2 до 10 років, у 52 осіб – від 10 до 20, у 38 – від 20 до 25, у 18 – понад 25 років.

Методика Є.П. Ільїна «Мотиви вибору діяльності викладача» призначена для якісного аналізу педагогом мотиваційної структури своєї діяльності, виявлення найбільш значущих причин, що зумовили вибір професії викладача.

У ході опитування педагогам необхідно було оцінити запропоновані в списку мотиви педагогічної діяльності за 10-бальною шкалою.

1. Усвідомлення корисності своєї діяльності, важливість навчання і виховання молоді.

2. Інтерес до педагогічної діяльності.
 3. Прагнення до спілкування з молоддю, бути завжди з молоддю.
 4. Бажання передати свої знання, досвід, накопичені під час виробничої або наукової діяльності.
 5. Прагнення до самоствердження, до підвищення свого статусу, престижу.
 6. Прагнення до самовираження, до творчої роботи.
 7. Бажання знаходитись у середовищі інтелектуалів, освічених людей.
 8. Можливість займатися науковою роботою, одержати вчений ступінь, звання.
 9. Можливість задовольнити своє прагнення до влади.
 10. Змусили обставини.
 11. Наявність тривалої відпустки.
 12. Не треба перебувати на роботі від дзвінка до дзвінка [7, с. 373].
- Отримані результати занесемо в таблицю 1.

Таблиця 1

№ мотиву в списку	Кількість педагогів, які оцінили мотиви такими балами										Сума балів
	1 6	2 6	3 6	4 6	5 6	6 6	7 6	8 6	9 6	10 6	
1	1	1	7	7	13	15	63	15	12	16	886
2	3	5	11	9	10	11	61	12	10	18	1001
3	9	7	10	11	19	48	25	6	5	10	825
4	2	8	16	22	10	24	64	7	8	9	1014
5	10	27	36	57	15	2	2	1	-	-	509
6	2	6	12	15	31	61	11	4	5	3	815
7	25	34	72	12	5	2	-	-	-	-	394
8	26	34	71	10	3	2	2	2	-	-	404
9	2	9	10	24	37	52	7	7	5	4	833
10	12	10	8	6	15	15	20	10	12	40	973
11	68	54	28	-	-	-	-	-	-	-	260
12	14	18	32	63	9	7	4	1	-	-	521

За ступенем значущості кожного мотиву, що відбивається в балах, робиться судження про те, наскільки вираженим у викладача є педагогічне покликання (по 1-4, 6) і супутні та другорядні інтереси (по 5, 7-12).

Якщо розглядати мотиви вибору діяльності педагога, то можна зробити висновок, що інтерес до педагогічної діяльності, усвідомлення її корисності, важливість навчання і виховання молоді, бажання передати свої знання, досвід, накопичені під час виробничої або наукової діяльності, займають вагомі місця у свідомості педагогів. Але не можна оминати той факт, що багато педагогів, зокрема молодих, працюють, бо їх змусили обставини. На сьогодні є великою проблемою, що молодь не хоче працювати в школі через низьку заробітну плату, і те, що професія педагога – нині не престижна, та коли немає іншого вибору, молоді люди все ж таки йдуть у школу і, ніби виправдовуючись, кажуть: «Якби не обставини, я ніколи не працював би в школі вчителем!» Тому й не дивно, що такі другорядні інтереси, як прагнення до самоствердження, підвищення свого статусу, престижу, бажання знаходитись у середовищі інтелектуалів, освічених людей, наявність тривалої відпустки, не треба перебувати на роботі від дзвінка до дзвінка майже ніяк не вплинули на вибір педагогічної діяльності. Із другорядних інтересів за кількістю набраних балів необхідно виділити прагнення до влади (мотив влади).

Отже, що державним органам влади необхідно підвищувати статус учителів, по-перше, через збільшення заробітної плати, по-друге, через виховання у лю-

дей нового погляду на професію вчителя – більш шанобливого. Адже від того, які мотиви сприяли виборів діяльності педагога, залежить і спрямованість його діяльності, і подальше ставлення до виконання роботи.

За допомогою методики «Бар'єри педагогічної діяльності» визначаються причини, що перешкоджають педагогові здійснювати свої задуми. Для розширення поглядів на психологічні бар'єри, з якими стикаються вчителі, можна застосувати такі анкети.

Анкета «Фактори, що сприяють/перешкоджають навчанню, розвитку, саморозвитку вчителів у школі».

Педагогам необхідно оцінити за 5-бальною системою фактори, що стимулюють і перешкоджають їхньому навчанню та розвитку: 5 – перешкоджають (або стимулюють), 4 – скоріше так, ніж ні, 3 – і так, і ні, 2 – скоріше ні, 1 – ні.

Чинники, що перешкоджають:

1. Власна інерція.
 2. Розчарування через невдачі, що були раніше.
 3. Відсутність підтримки і допомоги в цьому питанні з боку керівників.
 4. Ворожість оточуючих (зздрість, ревності), які погано сприймають в вас зміни і прагнення до нового.
 5. Неадекватний зворотний зв'язок із членами колективу і керівниками, тобто відсутність об'єктивної інформації про себе.
 6. Стан здоров'я.
 7. Брак часу.
 8. Обмежені ресурси, складні життєві обставини [7, с. 387-388].
- Отримані результати занесемо в таблицю 2.

Таблиця 2

№ фактора	Кількість педагогів, які оцінили фактори такими балами				
	5 балів	4 бали	3 бали	2 бали	1 бал
1	1	2	70	57	20
2	19	40	15	65	11
3	81	34	17	11	7
4	54	37	21	30	8
5	7	5	4	98	36
6	42	38	10	43	27
7	78	55	5	7	8
8	58	36	29	13	14

Чинники, що стимулюють:

1. Шкільна методична робота.
 2. Навчання на курсах.
 3. Приклад і вплив колег.
 4. Приклад і вплив керівників.
 5. Організація праці в школі.
 6. Увага до цієї проблеми керівників.
 7. Довіра.
 8. Новизна діяльності, умови роботи і можливість експериментувати.
 9. Заняття самоосвітою.
 10. Інтерес до роботи.
 11. Зростаюча відповідальність.
 12. Можливість отримання визнання в колективі [7, с. 388].
- Отримані результати занесемо в таблицю 3.

Таблиця 3

№ фактора	Кількість педагогів, які оцінили фактори такими балами				
	5 балів	4 бали	3 бали	2 бали	1 бал
1	4	18	28	68	32
2	43	73	25	15	4
3	51	59	21	10	9
4	46	84	12	8	-
5	92	50	4	4	-
6	87	33	9	19	2
7	9	12	45	60	24
8	34	56	10	23	27
9	15	19	21	65	30
10	79	56	10	5	1
11	67	32	21	15	15
12	65	49	21	12	3

При обробці результатів виділяють три категорії вчителів за ознаками: «активний саморозвиток», «саморозвиток, що не склався, залежний від умов» та «зупинений саморозвиток».

Аналізуючи фактори, що перешкоджають навчанню і розвиткові педагогів, можна подати їх у такій послідовності: найвагомим фактором, що перешкоджає, є відсутність підтримки і допомоги в цьому питанні з боку керівників, не менш вагомим фактором, на який посилаються педагоги, є брак часу та обмежені ресурси, складні життєві обставини. Також високий середній бал набрав такий чинник, як ворожість оточуючих (заздрість, ревності), які погано сприймають в вас зміни і прагнення до нового. Тому можна зробити висновок, що керівникам загальноосвітніх навчальних закладів необхідно приділяти більше уваги навчанню і розвиткові педагогів, тобто сприяти активному саморозвиткові педагогів шляхом забезпечення педагогів необхідними ресурсами, а також заохочення до участі в різноманітних міських, обласних, районних конкурсах для педагогів, де можна продемонструвати свої знання. Якщо керівник підтримуватиме і допомагатиме педагогам, у колективі створиться сприятлива атмосфера для змін, не буде заздрощів і ревностей. І взагалі, якщо колектив працюватиме в постійному пошуку, забезпечуючи створення і використання інновацій у навчально-виховному процесі та в управлінні, то школа розвиватиметься. Зміст пошукової діяльності має бути актуальним як для кожного вчителя, так і колективу в цілому. Саме пошуковий характер діяльності вчителя формує потребу в самоосвіті, прагнення до контактів із колегами, вивчення передового досвіду, забезпечує можливість реалізувати себе як професіонала й особистість.

Нині нерідко навчання і розвиток учнів у школах проводиться за нетрадиційними дидактичними системами. Це вимагає від учителя певної перебудови. Залежно від дидактичної системи відрізняється ставлення вчителя до різних суб'єктів освітнього процесу: до учнів, до взаємодії з їх батьками, змінюються взаємовідносини вчителя з адміністрацією, з педагогічною громадськістю, відрізняється, нарешті, ставлення вчителя до підстав своєї діяльності. Важливим стає запитання, як учитель усвідомлює основу своєї роботи в конкретній, новій для нього дидактичній системі. Актуальним є розвиток особистісних і професійно-значимих якостей учителів, що відповідають вимогам конкретної дидактичної системи.

Особливої ваги набуває проблема мотиваційної готовності, що є однією з центральних у підготовці вчителя, оскільки лише адекватна цілям професій-

ної діяльності мотивація забезпечить гармонійне здійснення цієї діяльності та саморозкриття педагога.

Аналізуючи фактори, що сприяють навчанню та розвитку педагогів, зауважимо, що організація праці в школі стоїть на першому місці. Далі йдуть такі фактори, як: інтерес до роботи, увага до цієї проблеми керівників, можливість отримання визнання в колективі, приклад і вплив колег. За аналізом чинників, що перешкоджають чи стимулюють, можна зробити єдиний висновок – саморозвиток педагогів у першу чергу залежить від дій керівника, тобто від організації роботи в школі, від його уваги до навчання педагогів, зацікавленості в цьому, а також від того, чи може він створити сприятливу атмосферу в колективі.

Висновки

Вплив мотивації на поведінку педагогів залежить від безлічі чинників, він є дуже індивідуальним і може змінюватися під впливом мотивів і зворотного зв'язку з діяльністю людини. Як і особистість, мотиваційний процес має особистісний характер, і те, що одного може спонукати до праці, іншого залишить байдужим до її виконання. Тому для загального підвищення мотивації педагогічної діяльності, необхідно вживати мотиваційних заходів на основі отриманих даних, не залишаючи поза увагою, звичайно, особистісний підхід.

Список використаних джерел

1. *Выготский Л.С.* Педагогическая психология / под ред. Давыдовой В.В. / Л.С. Выготский. – М., 1991. – 567 с.
2. *Ильясов И.И.* Структура процесса учения / И.И. Ильясов. – М., 1986. – 434 с.
3. *Кузьмина Н.В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М.: Высшая школа, 1990.
4. *Макарова А.К.* Психология профессионализма / А.К. Макарова. – М.: Международный гуманитарный общественный фонд «Знание», 1996.
5. *Макарова А.К.* Психология труда учителя / А.К. Макарова. – М.: Просвещение, 1993.
6. *Немчин Т.А.* Состояния нервно-психического напряжения / Т.А. Немчин. – Л., 1983. – 276 с.
7. *Семиченко В.А.* Проблемы мотивации поведения и деятельности человека / В.А. Семиченко. – К: Миллениум, 2004. – 521 с.
8. *Сластенин В.А.* Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Сластенин, И.Ф.Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1997. – 512 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [//http://www.gumer.info](http://www.gumer.info)