

## ДІАГНОСТИКА МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ХУДОЖНЬО-ЕСТЕТИЧНОГО ПРОФІЛЮ

*Стаття присвячена аналізу результатів діагностики мотивації професійного розвитку педагогів позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного профілю.*

**Ключові слова:** професійний розвиток педагогів, мотив, мотивація, мотиваційний комплекс.

**Постановка проблеми.** Процес професійного розвитку педагогів характеризується прагненням особистості вирішити певні завдання та досягнути конкретних цілей, пов'язаних з професійною діяльністю, що може бути ефективним лише за умови наявності внутрішньої потреби до постійного руху вперед професійними сходами. Відтак, одним з найважливіших компонентів професійної діяльності педагогів, зокрема позашкільних закладів художньо-естетичного профілю, і джерелом їхньої активності та подальшого розвитку виступає мотивація. Протягом своєї історії освіта намагається відгукуватися на запити суспільства, яке весь час потребує все більш досвідченіших професіоналів в різних галузях науки, культури, техніки тощо. Звичайно, відповідальною особою за процес навчання та виховання підростаючого покоління завжди виступає вчитель, який несе нові знання своїм учням. Тому, в центрі уваги освітнього середовища знаходиться педагог та його здатність постійно оновлювати свої знання та професійно зростати. Відомо, що готовність особистості до професійного розвитку, самовдосконалення є складним, багатоструктурним утворенням, у якому знаходять прояв психологічний, теоретичний та практичний аспекти і яка залежить від багатьох зовнішніх та внутрішніх мотивів педагогів. Відповідно до цього, **мета статті** – проаналізувати результати діагностики мотивації професійного розвитку педагогів позашкільних закладів художньо-естетичного профілю та визначити вплив мотивації на процес професійного зростання педагогів.

**Матеріал дослідження.** Сучасні дослідники розглядають мотивацію як рушійну силу, яка сприяє досягненню певного результату. Однією з фундаментальних мотивацій, без якої не можливий процес розвитку особистості, виступає мотивація досягнень, яка ґрунтовно досліджена і висвітлена зарубіжними науковцями (А.Адлер, Б.Блум, А.Маслоу, Д.Мак-Клелланд, Х.Хекхаузен, Р.Штернберг, К.Хеллер та ін.) в другій половині ХХ ст. – початку ХХІ ст. і представлена в роботі Т.Гордеєвої «Психологія мотивації досягнень». Науковці довели, що потреба досягнення є однією з базових потреб, яка віддзеркалює сутність людини і проявляється у професійній діяльності. Мотивація досягнень, за визначенням Т.Гордеєвої, це мотивація, спрямована на можливе краще виконання будь-якого виду діяльності, орієнтована на досягнення певного результату, до якого може бути застосований критерій успішності і проявляється в намаганні особистості докладати зусиль і домагатися якомога кращих результатів в області, яку він вважає важливою і значимою [3, с. 8].

Один з перших дослідників психології мотивації досягнень А.Адлер вважав, що головна мета розвитку особистості – бажання досягнути досконалості. Ця мета, на його думку, стає джерелом мотивації, формує дії та поведінку особистості, змушує рухатися вперед та вдосконалюватися. Спираючись на дослідження А.Адлера, його послідовники розробили концепції самореалізації (К.Хорні), самоактуалізації (К.Гольштейн, А.Маслоу), мотивації ефективності (Р.Уайт) та ін., які сприяють всебічному вивченню сутності процесів, що беруть початок у підсвідомості людини і згодом зумовлюють її поведінку та професійну діяльність [3].

Так, враховуючи сутність людських потреб, А.Маслоу розробив позитивну теорію мотивації, згідно якої виокремив п'ять базових потреб:

- фізіологічні: голод, спрага тощо;
- потреба безпеки;
- потреба приналежності і любові;
- потреба у визнанні;
- потреба в самоактуалізації.

На думку науковця, ці потреби співіснують у тісному взаємозв'язку і кожна наступна потреба актуалізується лише за умови задоволення потреб з нижчих щаблів, що, в свою чергу, сприяє розвитку особистості та можливості реалізації власного потенціалу [4].

Аналіз наукової педагогічної та психологічної літератури показав, що ефективність професійного розвитку педагогів залежить від певних мотивацій, які виділяють науковці. Так, на думку Л.Подимової та В.Сластеніна, важливою мотивацією в розкритті особистості педагога та здатності його до подальшого професійного зростання виступає сприйняття педагогічних інновацій [8]. А.Деркач експериментально довів, що результативність роботи педагога залежить від мотивації творчих потреб [1]. Важливим фактором, що впливає на результативність праці педагога, також, є вмотивованість вибору професії та відношення до своєї праці.

Слід зазначити, що певну наукову проблему, яку вирішували багато зарубіжних та вітчизняних дослідників (Д.Аширов, Н.Бордовська, В.Ковальов, А.Леонтьев, Л.Момот, К.Платонов, Л.Подимова, А.Реан, К.Роджерс, С.Розум, В.Сластенін, та ін.) представляє визначення поняття «мотив». Одні під мотивом розуміють психічне явище, що стає спонуканням до дії, інші - усвідомлювану причину, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості. Д.Аширов розглядає мотивацію як процес, який починається з фізіологічної або психологічної нестачі або потреби, що активізує поведінку або створює спонукання, спрямоване на досягнення певної мети або винагороди, де мотиви – це індивідуальні рушійні сили, які спонукають нас поводитися по-своєму [2, с. 4]. З точки зору групи вчених (А.Реан, Н.Бордовська, С.Розум), мотив – це внутрішнє спонукання особистості до того або іншого виду активності (діяльність, спілкування, поведження), пов'язане із задоволенням певної потреби, а мотиваційна сфера особистості – сукупність стійких мотивів, що мають певну ієрархію й виражають спрямованість особистості [7, с. 147].

Існує якісна характеристика мотивів, згідно якої мотиви поділяються на внутрішні, коли для особистості має значення діяльність як вона є, та зовнішні, при якій на перший план виходять інші потреби людини (заробітна платня, повага, престиж тощо). В свою чергу, зовнішні мотиви можуть бути позитивними, в основі яких потреба в досягненні успіху, чогось конструктивного і позитивного (мотивація на успіх), та негативними, при яких людина зосереджена не на засобах отримання успіху, а на очікуванні чогось негативного – невдачі, покарання, осуду тощо (мотивація на невдачу) [6, с. 86-87].

Отже, ефективність професійної діяльності особистості, зокрема педагогів позашкільних закладів художньо-естетичного профілю, залежить, в першу чергу, від внутрішньої мотивації, яка спонукає особистість до постійного вдосконалення, творчості, професійного розвитку. В той же час, суттєвий вплив на ці процеси може оказати зовнішня мотивація, яка формується під впливом відносин у педагогічних колективах, стосунків з керівництвом, матеріальною забезпеченістю, престижністю професії, відношення до педагогів з боку учнів і батьків, та ін.

Момот Л.Л. виділяє три групи мотивів, подібних за своєю суттю до вищевказаних: мотиви реально діючі, мотиви розуміння і мотиви вимушеності.

Реально діючі мотиви професійного розвитку педагогів виникають без допоміжної зовнішньої актуалізації і проявляються в процесі професійної діяльності педагога. Вони свідчать про внутрішню потребу подальшого розвитку, про постійний інтерес до змісту роботи, про бажання самовдосконалюватися.

Мотиви розуміння з'являються під впливом конкретних обставин, пов'язаних з необхідністю вдосконалювати навчально-виховний процес і характеризуються не прагненням до самовдосконалення, а звичкою сумлінно виконувати свої обов'язки.

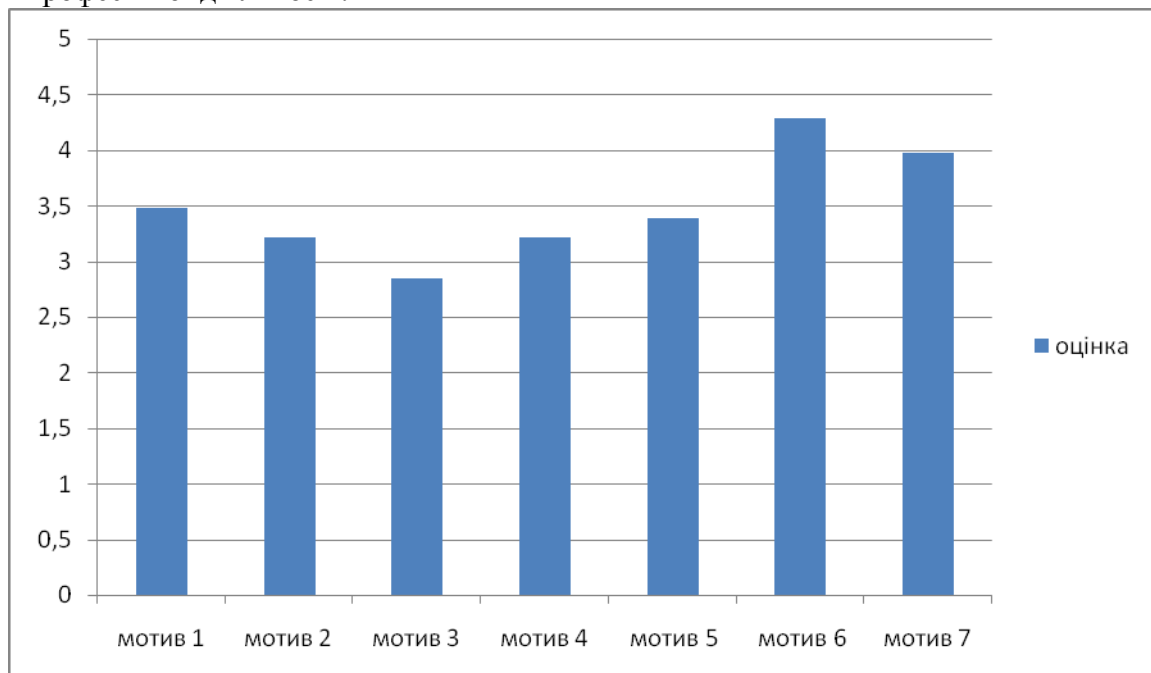
Мотиви вимушеності характеризуються апатичністю, незацікавленістю педагога подальшим підвищенням своєї кваліфікації і проявляється в ситуаціях незаперечної важливості і необхідності (ліквідація зауважень, виступ на семінарах, участь у виставковій роботі).

Найбільшу цінність, безумовно, становлять реально діючі та мотиви розуміння, які йдуть від самої особистості або формуються системою управління професійним розвитком педагогів. Цей процес пов'язаний з аналізом роботи, з усвідомленням необхідності професійного зростання, з розробкою шляхів самовдосконалення і потребує осмислення та розуміння [5].

Л. Захарова акцентує увагу на наступних видах професійних мотивів, які мають місце в практиці педагогічної діяльності учителів: матеріальні стимули; професійні мотиви; спонукання, пов'язані із самоствердженням; мотиви особистісної самореалізації [1].

Таким чином, структура професійної мотивації педагога має безпосередній вплив на продуктивність педагогічної діяльності та зумовлює інтенсивність процесу підвищення рівню професіоналізму. Чим оптимальніший комплекс мотивів праці педагога, тим вище показники його професійності.

З метою діагностики мотивації професійного розвитку протестовано педагогів позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного профілю окремих регіонів України. Для цього використана методика вивчення мотивації професійної діяльності (К.Замфір у модифікації А.Реана), яка містила наступні мотиви: заробітна платня, прагнення до просування по роботі, прагнення уникнути критики з боку керівництва або колег, прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей, потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших, задоволення від самого процесу і результату роботи, можливість якнайповнішої самореалізації саме в цій галузі. Педагогам необхідно було оцінити вищезазначені мотиви за ступенем значущості для кожного з них. На рис. 1 представлені результати оцінювання педагогами позашкільних навчальних закладів власних мотивів професійної діяльності.



**Рис. 1. Оцінка мотивів професійної діяльності педагогів.**

Було з'ясовано, що більшість респондентів не задоволені рівнем оплати праці та вважають заробітну платню досить впливовим мотивом, який може спонукати людей працювати краще. Дещо нижчу оцінку отримав мотив бажання просуватися службовими

сходинам. Найнижчий бал, але досить високий з точки зору негативного впливу на особистість педагога, отримав третій мотив, який стосувався прагнення уникнути критики з боку колег або керівництва. Значна кількість педагогів у невеликій, але і не в маленькій мірі вмотивовані прагненням уникнути можливих покарань або неприємностей, в той час як більш позитивно на них впливає потреба у визнанні їхньої значущості та повага. Найбільші бали отримали мотиви задоволення від самого процесу та результату роботи та можливість самореалізації.

Отже, використана методика дала змогу діагностувати мотиви, що безпосередньо впливають на професійно-педагогічну діяльність та на їхній основі виявити мотиваційні компоненти: внутрішню мотивацію (ВМ), зовнішню позитивну мотивацію (ЗПМ) та зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ).

Для підрахунку показника кожного типу мотивації були використані наступні ключі:

$$ВМ = (\text{оцінка мотиву 6} + \text{оцінка мотиву 7}) / 2;$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка м.1} + \text{оцінка м.2} + \text{оцінка м.5}) / 3;$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка м.3} + \text{оцінка м.4}) / 2,$$

де оцінка – число від 1 до 5 ( у тому числі можливе дробове) виступає показником певного типу мотивації [ 6, с. 151 – 152].

Результати проведеного тестування продемонстрували, що більшість педагогів в досить великій мірі отримують задоволення від самого процесу та результату роботи і мають змогу повної самореалізації саме в межах цієї спеціальності. Ці показники відносяться до внутрішньої мотивації (ВМ) і свідчать про досить великий потенціал педагогів до професійного розвитку.

В той же час, з'ясувалося, що майже всі респонденти знаходяться під впливом зовнішніх мотивів, які зумовлюють поведінку особистості, віддзеркалюють її потреби і мають безпосереднє відношення до процесу професійного розвитку педагогів – прискорюють або гальмують його.

Показник зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) складається з мотивів, які характеризують прагнення педагогів отримувати матеріальні заохочення та високу заробітну платню, просуватися службовими сходами або професійно вдосконалюватися, досягнути соціального престижу та поваги. Такі мотиви вважаються більш ефективними та бажаними у порівнянні з зовнішніми негативними мотивами (ЗНМ), для яких характерно прагнення особистості уникнути можливих покарань або неприємностей та ухилитися від критики з боку керівництва навчального закладу або колег.

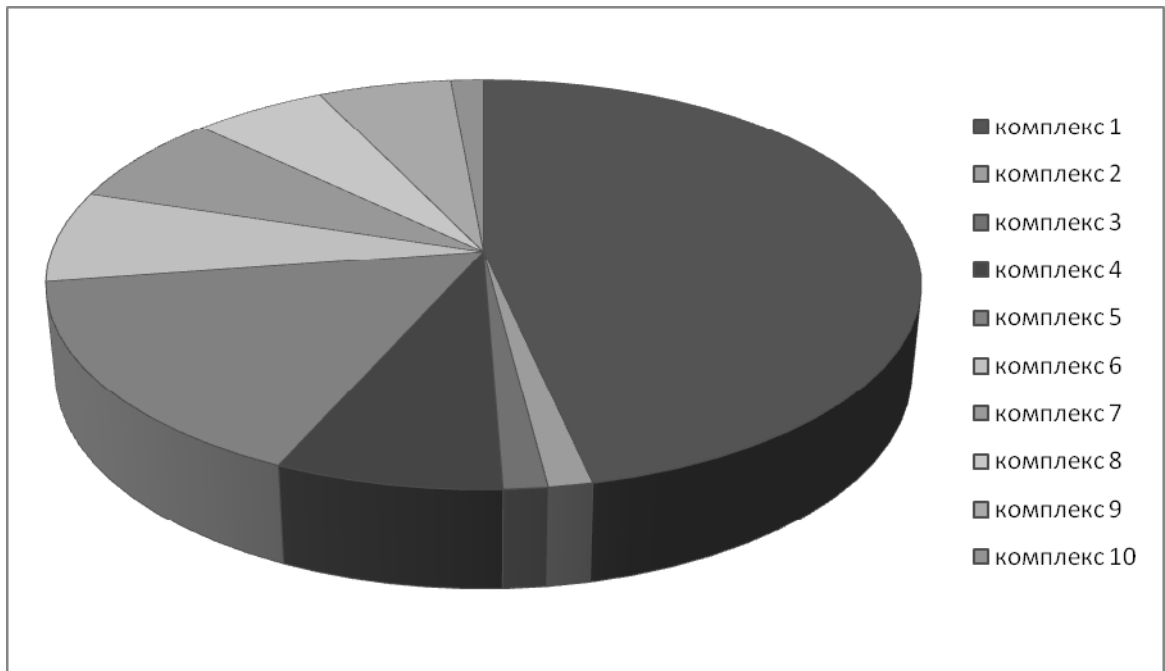
Сукупність вище зазначених мотивацій утворює мотиваційні комплекси. Найбільш оптимальним вважається такий комплекс, в якому внутрішні мотиви мають перевагу у порівнянні з зовнішніми негативними мотивами. В найменш оптимальному комплексі внутрішні мотиви представлені незначною часткою у порівнянні з зовнішніми негативними мотивами.

В ході тестування, на основі виявлення переважання певної спрямованості в структурі мотивації педагогів, були виокремлені наступні мотиваційні комплекси та визначений показник оптимальності (&) (за А.Реаном) кожного з них для процесу професійного розвитку педагогів:

1.  $ВМ \geq ЗПМ \geq ЗНМ - \& = 10$  балів (найвищій ступень оптимальности)

2.  $ВМ = ЗПМ \geq ЗНМ - \& = 9$  балів;

3.  $ЗПМ \oplus ВМ \oplus ЗНМ - \& = 8$  балів;
4.  $ВМ \oplus ЗПМ = ЗНМ - \& = 7$  балів;
5.  $ВМ \oplus ЗНМ \oplus ЗПМ - \& = 6$  балів;
6.  $ЗПМ \oplus ЗНМ = ВМ - \& = 5$  балів;
7.  $ВМ = ЗНМ \oplus ЗПМ - \& = 4$  бала;
8.  $ЗНМ \oplus ВМ \oplus ЗПМ - \& = 3$  бали;
9.  $ЗНМ \oplus ЗПМ = ВМ - \& = 2$  бали;
10.  $ЗНМ \oplus ЗПМ \oplus ВМ - \& = 1$  бал.



**Рис. 2. Діаграма мотиваційних комплексів.**

Запропонована на рис. 2 діаграма дає змогу наочно побачити переважання неоптимальних комплексів внутрішньої та зовнішньої мотивацій професійного розвитку педагогів позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного профілю у порівнянні з найбільш оптимальним. Показник оптимальності в такому випадку становить:  $\& = 6.9$ . Але спостерігається досить суттєва розбіжність цього показника в різних позашкільних навчальних закладах від  $\& = 5.5$  (м. Рівне) до  $\& = 8.1$  (м. Херсон). Отже, інтервал становить 2.6, що свідчить про відмінності у мотивації професійної діяльності педагогів, яка залежить від організації навчально-виховного процесу у навчальних закладах, умовах праці, матеріально-технічної бази, віддзеркалює загальний клімат у колективі, налаштування педагогічних працівників на плідну працю та професійне зростання.

Слід звернути увагу на той факт, що найбільш оптимальний мотиваційний комплекс представлений комбінацією, в якій співвідношення між собою трьох видів мотивації має характер поступового зниження від ВМ до ЗНМ. Однак, на жаль, навіть в межах цього комплексу спостерігається значна кількість педагогів (майже 50%), у яких різниця між ЗПМ та ЗНМ складає всього 0.1 – 1 показника мотивації, що наближує їх до менш оптимального

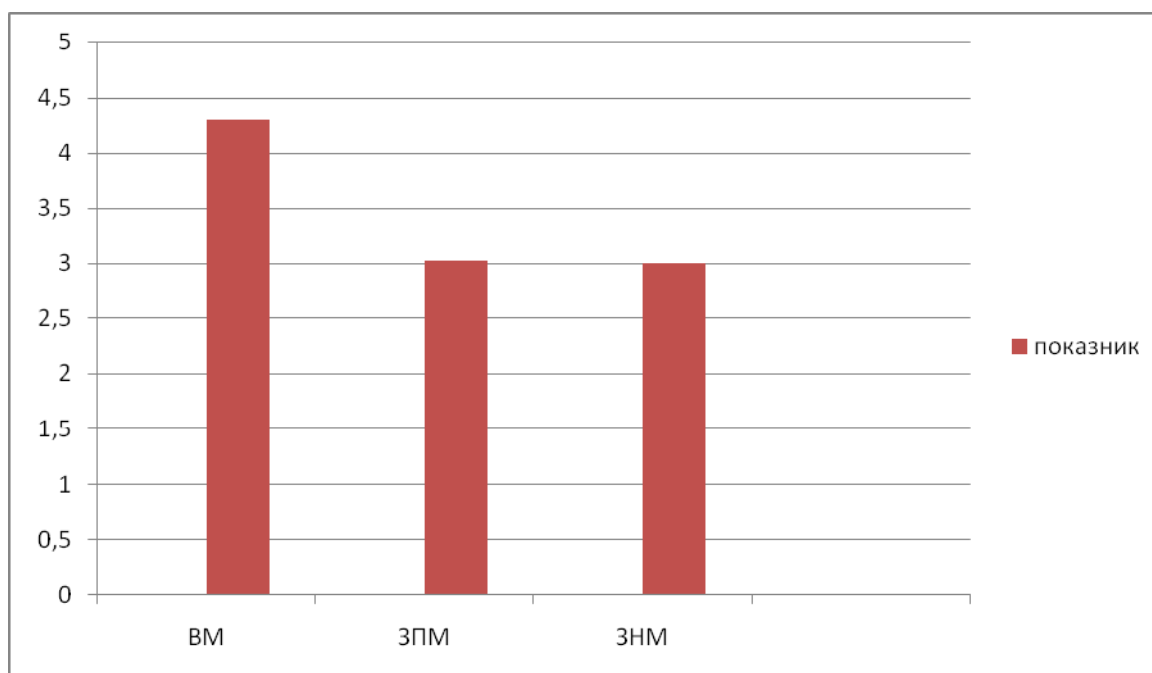
комплексу мотивації  $ВМ \approx ЗПМ = ЗНМ$ .

Подібна картина простежується і при виявленні загального співвідношення ВМ, ЗПМ та ЗНМ, яка представлена на рис. 3.

Внутрішня мотивація педагогів має досить велику оцінку, тоді як середній показник зовнішньої позитивної мотивації педагогів знаходиться посередині оціночної шкали і майже співпадає з зовнішньою негативною мотивацією, що свідчить про незадоволення педагогами заробітною платою та механізмом досягнення соціального престижу, бажання уникнути покарання або невдачі у професійній діяльності.

Таким чином, сьогодні в Україні спостерігається тенденція, коли педагоги позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного профілю мають досить потужний внутрішній потенціал та бажання професійно зростати, але умови праці, атмосфера у педагогічних колективах, невдало обрані керівництвом форми, методи та засоби управління процесом професійного розвитку і, в решті решт, економічні питання гальмують цей процес,

не дають змогу педагогам повністю розкрити свій талант та самореалізуватися в галузі педагогіки мистецтва.



**Рис. 3. Показники мотиваційного комплексу.**

З урахуванням даних проведеного дослідження доцільно оптимізувати процес професійного розвитку педагогів у позашкільних навчальних закладах художньо-естетичного профілю шляхом усунення тиску на педагогів з боку керівництва, введення в колективі демократичного стилю спілкування, планування процесу професійного зростання як педагогом так і відповідними службами у навчальних закладах, зробити механізм заохочення і покарання більш прозорим та справедливим, дати можливість педагогам проявляти індивідуальність і творчість. Спираючись на отримані данні, необхідно провести подальше дослідження факторів, що впливають на професійний розвиток педагогів.

#### Література

1. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология [Электронный ресурс] / Бронюс Броневич Айсмонтас. – Режим доступа: [http://www.ido.rudn.ru/psychology/pedagogical\\_psychology/12.html#12.4.1](http://www.ido.rudn.ru/psychology/pedagogical_psychology/12.html#12.4.1)
2. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: учеб.пособие / Д.А.Аширов – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 448 с.
3. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О.Гордеева – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. / Пер с англ. – СПб.: Питер, 2008. – 352. – (серия «Мастера психологии»).
5. Передовий педагогічний досвід: теорія і методика / Під ред. Л.Л.Момот. – К.: Рад. шк., 1990. – 141с.
6. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А.Реан, А.Р.Кудашев, А.А.Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
7. Реан А.А. Психология и педагогика / А.А.Реан, Н.В.Бордовская, С.И.Розум – СПб.: Питер, 2004. – 432с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»)
8. Слостенин В.А. Педагогика: Инновационная деятельность / В.А.Слостенин, Л.С. Подымова – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 224 с.

*Надійшла до редколегії 27.02.2011*





**Слипич Ю.В. Диагностика мотивации профессионального развития педагогов внешкольных учебных заведений художественно-эстетического профиля.**

*Статья посвящена анализу результатов диагностики мотивации профессионального развития педагогов внешкольных учебных заведений художественно-эстетического профиля.*

**Ключевые слова:** профессиональное развитие педагогов, мотив, мотивация, мотивационный комплекс.

**Slipich I.V. Diagnostics of the teachers professional development motivation at the out-of-school educational establishments of art-aesthetic profile**

*The article is devoted to the analysis of the diagnostics results of the teachers' professional development motivation at the out-of-school educational establishments of art-aesthetic profile.*

**Key-words:** teachers' professional development, motive, motivation, motivational complex.