

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2016, Том 4, номер 6 (ноябрь - декабрь) <http://mir-nauki.com/vol4-6.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/20PSMN616.pdf>

Статья опубликована 23.12.2016

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Рогова Е.Е., Панкратова И.А. Взаимосвязь профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 6 <http://mir-nauki.com/PDF/20PSMN616.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**УДК 316.64**

**Рогова Евгения Евгеньевна**

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, Ростов-на-Дону  
Доцент кафедры «Организационной и прикладной психологии» Академии психологии и педагогики  
Кандидат психологических наук  
E-mail: [evgrogova@yandex.ru](mailto:evgrogova@yandex.ru)

**Панкратова Ирина Анатольевна**

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Россия, Ростов-на-Дону  
Доцент кафедры «Организационной и прикладной психологии» Академии психологии и педагогики  
Кандидат психологических наук  
E-mail: [Ckags\\_student@mail.ru](mailto:Ckags_student@mail.ru)

## **Взаимосвязь профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений**

**Аннотация.** В статье обосновывается точка зрения о необходимости изучения взаимосвязи структуры личности, в частности мотивационной, с профессиональными представлениями педагогов дошкольных образовательных учреждений с целью увеличения профессиональных интересов к занимаемой профессии. Статья раскрывает взаимосвязи мотивационной структуры личности и профессиональных представлений педагогов дошкольных образовательных учреждений представлений. После детального обзора литературы было высказано предположение, что существует ряд особенностей данной взаимосвязи. Авторами раскрываются результаты эмпирического исследования на выборке из 118 педагогов дошкольных образовательных учреждений. Достоверность исследования обеспечивалась использованием адекватных методик: опросник, направленный на изучение представлений об объекте деятельности (Е.И. Рогов), методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», направлена на изучение удовлетворенности трудом (Т.Л. Бадоев) и методика К. Замфир в модификации А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности», взаимосвязь изучалась с помощью корреляционного анализа Спирмена, что обеспечило статистическую достоверность. Данные, полученные в результате исследования, позволяют разрабатывать практические рекомендации для профилактической, консультационной работы психологической службы педагогического образования, профессиональной ориентации и профотбора будущих педагогов. Проведённый глубокий анализ полученных взаимосвязей показал, что между профессиональными представлениями и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений существует некоторая взаимозависимость.

**Ключевые слова:** мотив; мотивация труда; мотивационно-потребностная сфера личности; профессиональные интересы; профессиональное развитие; профессиональные представления; образ «Я»

Мотивация труда - это процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов. С.Л. Рубинштейн писал, что мотивация - «это через психику реализующая детерминация», она опосредована процессом отражения поведения человека. Движущей силой в его поведении является мотивация, которая занимает главное место в структуре личности, влияет на основные структурные образования: направленность личности, деятельность, характер, способности, психические процессы и эмоции. Такие качества характера, как - устойчивость побуждений, переключаемость, возможности волевого подавления импульсивных влечений - выражают динамические характеристики, а дисциплинированность, сознание ответственности, общительность являются содержательными характеристиками [9, с. 563].

Е.П. Ильин в своей работе тоже выделил основные характеристики мотива, которые позволяют осуществлять их анализ и прогнозирование проявлений и развития. К динамическим характеристикам он относил - силу и устойчивость, к содержательным:

- полноту осознания структуры мотива;
- уверенность в правильности выбора;
- направленность мотива (личностная, индивидуальная, общественная, коллективная);
- ориентированность на внешние или на внутренние факторы при объяснении своего поведения;
- на удовлетворение каких потребностей (биологических и социальных) мотивы направлены;
- с какой деятельностью связаны (с игровой, трудовой, спортивной и т.д.) [3].

По мнению автора, устойчивость мотива определяется наличием во всех основных видах деятельности человека и сохранностью его во времени, сюда относятся: ригидность установок, намерений и ценностных ориентаций.

Основными функциями мотивов являются:

1. побуждающая функция - энергетика мотива, т.е. создание источника активности человека, его деятельности и поведения;
2. направляющая функция - воспроизведение направленности энергии на конкретный объект, т.е. выбор и осуществление той или иной линии поведения, данная функция имеет непосредственную связь с устойчивостью мотива;
3. регулирующая функция - мотив обозначает характер деятельности и поведения субъекта, в связи с этим обуславливается воплощение в жизнь альтруистических или эгоистических потребностей человека, т.е. какие мотивы оказываются наиболее важными, соответственно, те и определяют поведение личности.

Е.П. Ильин, отмечая, что структура каждого конкретного мотива выступает основанием действия, поступка человека, выделил 3 блока в структуре мотива:

1. потребностный блок - биологические и социальные потребности;

2. блок внутреннего фильтра - предпочтение по внешним признакам, предпочтение внутреннее (интересы и склонности), нравственный контроль (идеалы, убеждения, установки, ценности), оценивание своих возможностей (знаний, умений, навыков), своих достигнутых результатов, предвидение последствий своих поступков и действий;
3. целевой блок - включает цель потребности, опредмеченное действие и процесс удовлетворения потребности.

В составе мотива могут быть одно или несколько составляющих того или иного блока, каждый из которых может играть ведущую роль, а другие вспомогательную.

Мотив труда - это образ предмета потребности, который побуждает человека к трудовой деятельности в форме активности, удовлетворяющей потребность. Мотивационно-потребностная сфера нормального взрослого человека представляет собой сложное, иерархическое упорядоченное образование, относительно устойчивое во времени, социокультурно-опосредованное, развивающееся в жизнедеятельности. Устойчивость мотивационно-потребностной сферы личности позволяет выделять значимые потребности и мотивы, которые называют направленностью личности.

Мотивы трудовой деятельности представлены в сознании субъекта в той форме, где включены когнитивные и аффективные компоненты. Они могут быть в разной мере осознанными, а также существовать в вербализованной или образной форме [11].

Профессиональные интересы - с одной стороны отражают эмоциональные предпочтения человека в освоении новых знаний, умений и навыков в профессии; с другой стороны, термин «интересы» сходно термину «мотивы». Эмоциональные предпочтения человека в трудовой деятельности определяют профессиональные склонности.

Внутренняя позиция человека в решении проблемы, связанной с профессиональным выбором, находит непосредственное выражение в мотивации профессионального выбора. Мотивация профессионального выбора является совокупностью различных побуждений, которые входят в мотивационно-смысловую сферу личности. Мотивы профессионального выбора объединяются с определенными группами потребностей, связанными с возрастом и рассматриваемыми предметной сферой.

Мотивация оказывает влияние на эффективность труда и на личность работника. Внутренняя мотивация подталкивает к росту профессионального развития, превращает труд в деятельность, является источником развития человека, заставляет совершенствовать его профессиональное мастерство. Внешняя мотивация нацеливает на личные интересы и цели, подавляет общественные намерения, приводит к отстранению от коллектива.

Доминирование внешней мотивации приводит к тому, что труд является просто средством достижения чего-то, а не самоцелью, означающей обязанность чему-то внешнему, как плата за получение благ, необходимых человеку.

Преимущество любой профессии определяется фактором социальной престижности. В настоящее время престижны - высокая оплата труда, важность профессии, значимость для общества, социальный статус профессии, ее «элитарность», возможность карьерного роста, достижение уровня власти, возможность личностного роста.

Конкретные профессиональные планы, совершенствование самоосознания, выстраивание характеристик профессий и становление мотивации в выборе профессиональной деятельности, указывают на формирование полной профессиональной идентичности [3].

Сложность сопоставления социальных и личных преимуществ, профессиональных сфер деятельности в современных условиях порождает дезориентацию личности в мире профессий.

В случае профессиональной дезориентации различных причин возникает риск совершения ошибки в выборе профессии. Переживание правильности или неправильности принятия профессионального выбора оказывает соответствующее действие на степень дальнейшей жизненной личностной активности.

В связи с несуществующей полной гарантией удовлетворенности человека, сделанным профессиональным выбором, возникает необходимость направленного исследования проблемы, психологических аспектов профессионального выбора как части профессиональной самореализации.

Профессиональные представления выполняют мотивационную функцию, подталкивая человека к ограничению выбора одной профессией.

По мнению Е.А. Климова, представления каждой из отдельных сторон профессии (уровень заработной платы, перспективы карьерного роста, социальный престиж, условия для творчества и т.д.) служат «основой оценивания», жизненного значения их для субъекта, придают им личностный смысл [4].

В.Н. Обносов отмечал: «Профессиональные представления можно рассматривать как информационную и мотивационную основу профессионального самоопределения...» [5, с. 28]. Формированию образа «Я» как субъекта профессиональной деятельности и развитию профессиональной мотивации предшествует соотнесение представлений о профессии и о самом себе.

В работе В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьева, С.Д. Смирнова профессиональные представления являются регуляторами профессионального самоопределения, которые влияют на профессиональное развитие образа, как явление психики, и понятие образа, как составляющей мира теории.

Профессиональные представления оказывают большое влияние на человека в выборе профессии; ведут к эффективному усвоению профессиональных знаний, умений и навыков; помогают определить профессиональные планы, перспективы карьерного и личностного роста, являясь при этом необходимым начальным этапом формирования трудовой мотивации [1, 6-8].

Нами были впервые исследованы взаимосвязи профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений. В исследовании приняли участие 118 человек в возрасте от 25 до 55 лет, воспитатели и специалисты детских садов, города Ростова-на-Дону которые были разделены на 3 группы: от 25 - 35 лет, от 35 - 45 лет, от 45 - 55 лет. Респондентам было предложено заполнить анкету, содержащую две методики. Первые две методики позволили оценить мотивационную структуру. Третья направлена на исследования профессиональных представлений (опросник Е.И. Рогова) [2, 10].

Результаты исследования мотивов трудовой деятельности в методике «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева показали, что для молодых педагогов наиболее важны мотивы значимости профессии, ее социальный престиж, денежный заработок, повышение уровня своей квалификации, возможность реализации творчества в процессе работы. Это указывает на потребность в достижении, интересной работе и самосовершенствовании, стремлении занять свое место в коллективе, продемонстрировать свои способности и возможности, зарекомендовать себя как профессионала.

По показаниям исследования педагогов 35 - 45 лет выяснилось, что они наиболее удовлетворены своей работой, на высоком уровне мотив значимости профессии, преобладает потребность в реализации индивидуальных особенностей. У группы старших педагогов привлекательность труда связана с удовлетворением потребностей в благоприятных условиях труда, в хорошей организации труда, они испытывают потребность в общении и коллективной деятельности.

При исследовании мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений по методике К. Замфир в модификации А. Реана, результаты молодых педагогов оказались наилучшими, так как внутренняя мотивация больше внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации, это говорит об их привлекательности к своей работе, о стимуле профессионального роста, развития и желании совершенствовать профессиональное мастерство. У старших педагогов внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной и внешней отрицательной мотивацией, и подразумевает, что вознаграждение за свои действия человек «несет в самом себе». Это выражается в чувстве уверенности в своих силах и намерениях, собственной компетенции, удовлетворении результатами своего труда и самореализации (результаты представлены в таблице).

**Таблица**

**Исследование видов мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений  
(разработано авторами)**

<b>Возраст педагогов</b>	<b>Внутренняя мотивация</b>	<b>Внешняя положительная мотивация</b>	<b>Внешняя отрицательная мотивация</b>
25-35 лет	80%	68%	67%
35-45 лет	82%	63%	63%
45-55 лет	85%	64%	64%

В результате исследования выявились различия между разновозрастными группами испытуемых по выраженности внутренней и внешней отрицательной мотивации, это указывает на взаимосвязь стажа трудовой деятельности и показателей трудовой мотивации.

При овладении педагогической профессией увеличивается роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, где профессиональное самосознание является главным показателем уровня развития специалиста. Внешние мотивы соотносятся с мотивами профессионального и личностного роста, самоактуализации.

Для изучения взаимосвязи профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В результате корреляционного анализа была установлена взаимосвязь Фактора Оценки образа с мотивами: значимость, где  $r=0,61$  и престижность профессии, где  $r=0,57$  при  $p=0,01$ . На основании данных можно предположить, что педагоги дошкольных образовательных учреждений, принимая свою деятельность позитивной, социально значимой и престижной, стремятся соответствовать современным требованиям, несут высокую ответственность за свои действия.

Фактор Силы умеренно взаимосвязан с мотивами: значимость профессии, где  $r=0,41$  при  $p=0,01$  и возможность повышения квалификации, где  $r=0,45$  при  $p=0,01$ . Полученные результаты свидетельствует о сформированности интереса к реализации профессионального роста: повышение квалификации; совершенствование знаний, умений и навыков в педагогической деятельности и творческих способностей в работе с детьми.

Исследование показало умеренную связь Фактора Активности с мотивами: значимость профессии, где  $r=0,41$  при  $p=0,01$  и возможность повышения квалификации, где  $r=0,49$  при  $p=0,01$ . Это говорит об активной направленности педагогов в профессиональной деятельности, эффективном усвоении профессиональных знаний. Педагог самостоятельно выбирает содержание и уровень образования и профессиональной подготовки, которые удовлетворяют его потребности, соответствуют индивидуальным склонностям, запросам.

Фактор Четкости имеет среднюю связь с мотивами: значимость профессии, где  $r=0,52$  при  $p=0,01$ , общение и коллективная деятельность, где  $r=0,57$  при  $p=0,01$  и умеренную связь с мотивом повышения квалификации  $r=0,43$  при  $p=0,01$ . Полученные результаты свидетельствуют об адекватном выборе профессии педагогов, четкости социальных представлений, профессиональной педагогической деятельности, сформированности профессиональной мотивации.

В ходе проведения корреляционного анализа была установлена взаимосвязь Фактора Активности с внутренней мотивацией, где  $r=0,61$  при  $p=0,01$ . Данные результаты исследования указывают на высокий интерес и желание педагогов работать с детьми, удовлетворенность от самого процесса труда и результата.

Внутренняя мотивация деятельности воспитателей и специалистов направлена не на поощрения, а на активность, т.е. вовлеченность в педагогическую деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград.

Фактор Силы имеет связь с внешней положительной мотивацией, где  $r=0,67$  при  $p=0,01$ . Это свидетельствует о желании педагогов добиться признания и уважения в работе, повысить уровень мастерства и профессиональной компетентности, желании развивать свои силы и способности, стремлении к самореализации и занятии делом, требующим полной отдачи.

Таким образом, трудовая мотивация педагогов дошкольных образовательных учреждений развивается на разных возрастных этапах профессиональной деятельности неодинаково, доминирующими мотивами оказываются те, которые обеспечивают наибольшую включенность человека в освоение и выполнение деятельности. Смена доминирующей мотивации является индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей субъекта, условий труда, организации деятельности.

Формирование профессиональных представлений выступает важной предпосылкой становления активной жизненной позиции личности, ее успешности в профессиональной деятельности, в том числе и педагогической деятельности воспитателя в детском саду.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Антонова А.О., Жолудева С.В., Рогов Е.И. Особенности профессиональных представлений и представлений об успехе у студентов технических специальностей // Инженерный вестник Дона. 2015. №3 URL: [ivdon.ru/uploads/article/pdf/TVD\\_180\\_rogov\\_zholudeva\\_antonova.pdf\\_61f8bd8ee6.pdf](http://ivdon.ru/uploads/article/pdf/TVD_180_rogov_zholudeva_antonova.pdf_61f8bd8ee6.pdf).
2. Жолудева С.В., Рогов Е.И. Профессиональные представления сотрудников детских дошкольных учреждений // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2015. №1 (23). С. 108-118 ISSN 1993-8101.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб., 2006.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М., 1998.
5. Обносов В.Н. Динамика профессиональных представлений учащихся ПТУ при разных способах введения в профессию // Вопросы психологии. 1986. - №6. С. 28-32.
6. Панкратова И.А., Рогова Е.Е. Измерение сформированности профессиональных представлений как показатель компетентности выпускника // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. №6. - <http://www.online-science.ru/userfiles/file/mvxvpgxh8k10jitagrijw2y3pmi4yqd9.pdf>. - ISSN 2220-2404.
7. Панкратова И.А., Рогова Е.Е. Особенности связи профессиональной направленности и представлений об успешной профессиональной деятельности студентов. // Наукovedenie. - Москва, 2012. №3. - <http://naukovedenie.ru/index.php?id=197>. - ISSN 2223-5167.
8. Рогова Е.Е. Теория «социальных представлений» в западноевропейской психологии // Материалы VII международной научно-практической конференции «Современные концепции научных исследований». - Москва, 2014.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2т. - М., 1989. Т.2.
10. Современная парадигма исследования профессиональных представлений / Под редакцией Е.И. Рогова. - Ростов-на-Дону: Изд-во Фонд науки и образования, 2014. - 252 с. ISBN 978-5-9905703-8-2.
11. Талтынов С.М. Трудовая мотивация в системе управления человеческими ресурсами. - Воронеж, 2004.

**Rogova Evgenia Evgenievna**

Southern federal university of Russia, Russia, Rostov-on-Don  
E-mail: evgrogova@yandex.ru

**Pankratova Irina Anatolievna**

Southern federal university of Russia, Russia, Rostov-on-Don  
E-mail: Ckags\_student@mail.ru

## **Interconnection of professional ideas and labour motivation of teachers of pre-school educational establishments**

**Abstract.** The article substantiates a point of view about the necessity of studying the relationship of personality structure, in particular motivation, with professional ideas of teachers of preschool educational establishments with the aim of increasing of professional interests to the profession. The article reveals interrelation between motivational structure of personality and professional ideas of teachers of preschool educational establishments. After detailed literature review it has been suggested that there is a number of peculiarities of this relationship. The authors reveal the results of an empirical study on a sample of 118 teachers of preschool educational establishments. The reliability of the test was ensured by using adequate methods: a questionnaire aimed at the study of the ideas of object of activity (E.I. Rogov), the method of "Diagnostics of the structure of motives of labour activity" aimed at the study of job satisfaction (T.L. Badoev) and technique by K. Zamfir in modification by A. Rean "Motivation of professional activity", the relationship was explored with the help of Spirman correlation analysis, which provided statistical certainty. Data obtained in the study allow to develop practical recommendations for prevention, consultation psychological service of pedagogical education, professional orientation and professional selection of future teachers. A deep analysis of the obtained relationships showed that there is some interdependence between professional ideas and labour motivation of teachers of preschool educational institutions.

**Keywords:** motive; motivation of labour; motivation&requirement sphere of personality; professional interests; professional development; professional ideas; "I" image