

УДК 159.9: 371.12

DOI: 10.26456/vtpsyed/2021.2.066

## **МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА**

**Т.А. Жалагина, К.С. Виноградов**

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Статья посвящена анализу таких факторов успешности профессиональной деятельности как мотивация профессиональной деятельности и ценностные ориентации личности. Рассматривается влияние ценностных ориентаций и направленности личности на развитие и формирование мотивационной сферы. Также анализируются подходы к оценке успешности профессиональной деятельности педагога.

***Ключевые слова:** мотивация профессиональной деятельности, направленность личности, ценностные ориентации личности, успешность профессиональной деятельности.*

В условиях современных темпов развития науки и техники, которые растут с каждым годом, важно объективно оценивать учителя (педагога) как субъекта труда и рассматривать вопросы, относящиеся к педагогу как профессионалу, со всей серьезностью. Это требование продиктовано проблемами, связанными с развитием, воспитанием и обучением нового поколения в вечно меняющемся мире. Однако, «несмотря на кардинальное видоизменение образа жизни человека, ценностные ориентации личности мало подвержены изменения с течением времени, так как выступают в качестве целей жизни и основных средств их достижения» [8, с. 27]. Задача создания благоприятных условий для формирования ценностных ориентаций, позволяющих полностью реализовать способности человека и направленных на дальнейшее развитие созидательной природы человечества, является основной не только для государства, но для всего общества как целостной системы. Основой решения данной задачи со стороны государства является образовательная система, основная цель которой – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности [11].

Политические, экономические и социальные изменения, происходящие в жизни российского общества в течение последних трех десятилетий, оставляют свой след в сознании людей. Глубокие трансформации происходят в ценностно-мотивационных структурах, т.е. в понимании людьми того, ради чего им стоит жить и действовать, на какие идеалы опираться. Законы рыночных отношений, отдающие предпочтение новым мотивам и потребностям, ценностям, выдвигают на

первый план тип субъектов труда, доминирующей мотивацией которых все чаще становится мотивация достижения.

Важнейшую роль в положительном разрешении данной ситуации играет система образования. Соответственно, педагог, учитель – основная действующая сила в процессе реализации поставленных задач. Успешность профессиональной деятельности педагога, влияние на нее мотивации профессиональной деятельности и ценностных ориентаций личности является одной из проблем, требующих пристального изучения.

Проблематика успешности профессиональной деятельности педагога входит в область исследований таких научных дисциплин, как психология, социология, педагогика и других, связанных с изучением профессиональной деятельности субъекта труда и педагога, в частности.

По данному вопросу написано большое количество научных трудов, кандидатских и докторских диссертаций. Исследование и этой проблематики присутствует в работах С.М. Редлиха, Н.В. Кузьминой, Л.В. Абдалиной, А.К. Марковой, Л.М. Митиной и др. Поэтому дальнейшее рассмотрение и изучение указанной темы является актуальной и по сей день.

В данной статье мы рассмотрим особенности профессиональной деятельности педагога, а также выступающие в роли факторов успешности профессиональной деятельности педагога, мотивацию профессиональной деятельности и ценностные ориентации личности.

Любому индивиду присущи различные личностные ценности, которые формируют индивидуальную, специфическую иерархию, выступающую в роли связующего звена между культурой общества и представлением о мире личности, между бытием социальным и индивидуальным. Эта система складывается в процессе социализации и осознания индивидом содержания общественных ценностей.

Изменение содержания мотивационной сферы субъектов труда существенно определяется новыми общественными отношениями. Изучение мотивов и ценностных ориентиров педагогов, чья деятельность во многом определяет характер социально-экономических процессов в обществе, помогает ответить на вопрос, насколько традиционно и естественно осуществляются социально-экономические преобразования. Рынок ставит образовательные учреждения в принципиально новые отношения с государством, разнообразными партнерами, наконец – с собственными работниками – педагогами. Состояние системы человеческих ресурсов (потенциалов) вуза определяется избранной политикой: философией управления, тенденцией к развитию сотрудников данной организации или к найму их со стороны, акцентом на группу (кафедру, лабораторию, группу учителей по профилям) в противовес ориентации на отдельного индивида (преподавателя, научного сотрудника) и пр.

Для обоснования взаимосвязи системы ценностей личности и мотивации профессиональной деятельности требуется рассмотреть

процесс формирования мотивации и определить, как задействованы в данном процессе личностные ценности.

Под мотивацией профессиональной деятельности понимается действие конкретных побуждений, обуславливающих выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [9; 10].

Для анализа процесса формирования мотивации профессиональной деятельности так же требуется определить, какое положение занимает мотивация в структуре личности. Основопологающим структурным компонентом личности, обуславливающим общие динамические тенденции, является направленность данной личности.

Мотивация, ценностные ориентации, направленность личности – это звенья одной цепи, определяющие достижение целей и решение профессиональных задач в процессе труда. Трудовая, профессиональная деятельность является результатом действий, направленных на мотивирование, и, конечно, стимулирование субъектов труда к эффективному выполнению трудовых задач. Нематериальные стимулы – благодарности, грамоты для многих значат не меньше, чем материальные. Статус личности, субъекта труда в организациях, учреждениях во многом зависит именно от нематериальных поощрений. Наиболее грамотным стимулированием является чередование материальных и нематериальных поощрений, в результате чего потенциал трудящегося человека раскрывается в полной мере. Таким образом, используя современные виды мотивации, руководители образовательных учреждений значительно расширяют возможности квалифицированного подбора и отбора педагогических кадров. Потребности и мотивы, задействованные в этом процессе, играют определяющую роль в обеспечении высокопрофессиональными кадрами образовательные учреждения различных уровней, начиная с дошкольных групп детских садов, общеобразовательных школ и заканчивая колледжами и вузами.

Потребности – это внутренние побуждения к действию. Процесс собственно мотивации завершается выработкой мотива, определяющего готовность индивида, личности, субъекта труда реализовывать трудовой процесс с определенной эффективностью. В процессе формирования и управления мотивацией помимо потребностей участвуют также и ценностные ориентации, убеждения, взгляды – направленность личности. По сути, мотивация является сформированным понятием, т.е. мы не можем непосредственно наблюдать или определить мотивацию эмпирическим путём. Выводы, заключения могут быть сделаны только по результатам анализа высказываний индивидуумов. Таким образом, человек, в данном случае – это субъект труда, который выступает как активная, стремящаяся к определенным целям и успехам личность (как мы знаем, деятельность имеет смысл только в связи с наличием цели).

Кроме требований к квалификации, профессиональной компетенции, т.е. профессионализма, появляются дополнительные критерии, которые позволяют более полно раскрыть потенциал личности. Речь идет, прежде всего, о направленности личности.

Существует большое количество определений направленности личности. В различных концепциях эта характеристика раскрыта как: «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев), «динамическая организация сущностных сил человека» (А.С. Прангвишили). Поэтому нельзя говорить о каком-либо обобщенном и общепринятом определении данного термина. Однако если вычленить основу, на которой базируются представленные характеристики, то направленность выступает как обобщенное свойство личности человека, которое определяет ее психологический склад.

Выделяют следующие виды направленности: 1) личностная (на самого индивида); 2) деловая (на выполняемую деятельность – задачу данной деятельности); 3) коллективистская (на социальное взаимодействие с другими индивидами).

Личностная направленность выражается в преобладании мотивов собственного благополучия, стремления к личностному первенству, престижу. Деловая направленность отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладение новыми умениями, навыками и опытом. Коллективистская направленность связана с ориентиром личности на общение и взаимодействие, совместное решение производственных задач и т.п. [2].

Профессионализм, квалификация – это то, чем человек обладает в качестве потенциала для решения своих проблем (профессиональные знания, а также врожденные и приобретенные способности). В теории мотивации часто выделяют так называемую экстрафункциональную квалификацию, под которой можно понимать социальный, психологический и активный личностный потенциал для той или иной деятельности. Речь идет о социальной компетентности (способности к взаимодействию с другими людьми), экономической ориентации, новаторском потенциале и т.д. Названные составляющие профессиональной деятельности не всегда можно инициировать или управлять ими со стороны. Личность, субъект труда может проявить их самостоятельно, но для этого необходимо инициирование и формирование мотивационного процесса.

Связь направленности с ценностями и личностными смыслами исследовалась отечественными и зарубежными психологами (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, Д.А. Леонтьев, Б.С. Братусь, К. Обуховский и др.).

Ценностные ориентации выражают направленность личности на определенные нормы и ценности. Эта направленность характеризуется когнитивными, эмоциональными и поведенческими компонентами. Установка ее связи с направленностью определяет состояние личности, которое можно характеризовать как готовность к определенной активности.

Так как формирование мотивации профессиональной деятельности неразрывно связано с профессиональным самоопределением личности, то можно говорить о тех или иных мотивах, на которых базируется данный процесс. Профессиональное самоопределение педагога может определяться такими мотивами, как: интерес к работе с детьми, желание быть похожими на своих наставников, способность к организаторской деятельности [3].

В контексте нашего исследования целесообразно выделить мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи. Мотив достижения успеха – потребность добиваться успеха в различных видах деятельности, рассматриваемая как устойчивая личностная черта. Мотив избегания неудачи – «более или менее устойчивое стремление человека избегать неудач в тех жизненных ситуациях, где результаты его деятельности оцениваются другими людьми» [5, с. 528].

Термин «мотивация» представляет собой более широкое понятие, чем «мотив». В психологии труда мотивация рассматривается как «система факторов, детерминирующих поведения человека (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и пр.); характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Мотивацию можно определить как «совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека (стимул активного действия, направленность и активность), и как динамический процесс внутреннего психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию, поддержку» [5, с. 513].

Анализ взаимосвязи этих мотивов с определенными видами направленности личности показывает определенную взаимосвязь. Интерес к работе с детьми относится как к личностной, так и к коллективистской направленности, такую же взаимосвязь мы можем увидеть и у других вышеописанных мотивов. Исходя из этого можно сделать вывод, что профессиональное самоопределение педагога в своей основе имеет личностный и социальный характер.

Эта особенность самоопределения педагога как профессионала отображена в требованиях ФГОС с выделением компетенций, в которых выражена инновационная направленность подготовки современного учителя. Например, такие как осознание ценностно-смысловой природы педагогической деятельности в современном обществе; осознание социальной значимости своей будущей профессии, наличие мотивации к

осуществлению профессиональной деятельности; знание способов профессионального самопознания и саморазвития; умение проектировать индивидуальную траекторию в педагогическом образовании; владение способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды образовательного учреждения, региона, области, страны; владение способами решения задач воспитания и духовно-нравственного развития личности обучающихся и т.д. [3; 4].

Оценка успешности профессиональной деятельности педагога может быть внутренней и внешней. Внутренняя оценка деятельности преподавателя выражается степенью его удовлетворенности трудом. По мнению К.А. Абульхановой-Славской, удовлетворенность – это источник дальнейшей активности, то «подкрепление», которое представляет собой не предметный, а личностный результат усилий [1].

Внешняя оценка успешности деятельности преподавателя выражается различными педагогическими критериями. Можно выделить шесть таких критериев: уровень обученности учеников; уровень сформированности общенаучных умений и навыков; состояние исследовательской работы и работы по самообразованию; образование педагогов и повышение квалификации; способность к самоанализу, рефлексии (в данном критерии можно наблюдать подразделение по итогам самоанализа и его направленности, можно выделить способность к саморефлексии и анализу, а также к изменению педагогического подхода); инновационная деятельность.

Исходя из вышеописанных критериев оценки успешности профессиональной деятельности педагога, можно утверждать, что главной проблемой данного процесса является опосредованность, субъективность и большое влияние внешних факторов. Педагогические критерии обучения, связанные с педагогической деятельностью, подвержены большому влиянию следующих факторов: экономическое развитие государства, в котором происходит обучение; мотивация учеников, обоснованная большим влиянием внешних социальных факторов, а также факторов, обуславливающих скорость усвоения новой информации; развитие педагогической науки и рекомендации со стороны государства; социальная и/или государственная заинтересованность в развитии тех или иных наук; официальная идеология государства.

Именно поэтому невозможно объективное сравнение успешности профессиональной деятельности педагогов, работающих в условиях различных педагогических систем.

Для профессиональной жизни каждого из нас исключительно важна потребность в профессиональном труде – готовность к активности, психическое состояние, создающее предпосылки к профессиональному труду. Однако сама по себе потребность в труде еще не определяет

характер профессии (одна и та же потребность может быть удовлетворена по-разному в зависимости от ценностных ориентаций, мотивов). Прежде всего, речь идет «о выработанных и принятых обществом основаниях для оценки назначения труда, его основных компонентах, системы духовных ценностей, профессионального менталитета, правил профессиональной этики и пр.» [9, с. 18].

Если основным результатом и целью профессиональной деятельности педагога является уровень сформированности учебных умений и навыков обучающихся, то основой оценки успешности данной деятельности должен быть уровень сформированности знаний, умений и навыков, то есть компетенций.

Различные виды компетентности вполне могут быть перенесены из одной категории ценностей в другую. Иначе, «если определенный вид компетентности развивался в процессе достижения какой-либо конкретной цели, то человек способен реализовать его и при достижении другой цели» [7, с. 215]. Оценивая компетентность человека, нельзя утверждать, что он ею не обладает только потому, что не проявляет ее в отношении цели, не имеющей для него ценности. Даже если цели определяются им как высоко ценные на когнитивном или эмоциональном уровнях, они не всегда могут быть достижимыми в данных обстоятельствах. Хотя можно проводить разграничение между «ценностями» и «видами компетентности», значительное число последних может как иметь самостоятельную ценность, т.е. выступать как лично значимые цели сами по себе, так и служить средством достижения других значимых целей.

Для анализа и рассмотрения наличия и роли в успешности профессиональной деятельности педагога таких факторов, как ценностные ориентации личности и мотивация профессиональной деятельности, можно предложить следующий план эмпирического исследования.

На первом этапе исследования для выявления преобладающего класса ценностных ориентаций на респондентах апробируется методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, позволяющая исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к самому себе, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу мировосприятия человека [6]. Эта методика основывается на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей: терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности являются предпочтительными в любой ситуации.

Респонденту предъявляются два списка ценностей (по 18 в каждом). В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый

номер (по порядку значимости). Вначале оценивается список терминальных, а затем список инструментальных ценностей [6].

Ценности могут группироваться следующим образом: этические ценности, ценности общения, ценности дела, социально направленные, индивидуалистические, конформистские, альтруистические, ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или неискренность ответов.

Репрезентативные опросы общественного мнения («Аргументы и факты». 2007. № 4) показывают реальную оценку системы ценностей, существующей в российском обществе (порядок перечисления соответствует степени значимости). Новые, «западные» ценности: богатство, неприкосновенность частной собственности, предприимчивость, свобода выбора убеждений и поведения, профессионализм, прибыльность труда, дисциплина труда, гарантии политических прав, деловитость. «Советские» ценности: гарантии социальных прав, атеизм, верховенство государственных интересов над личными, борьба, энтузиазм, чувство долга, дисциплина труда, образованность, терпеливость, гостеприимство. Наиболее важные, общечеловеческие ценности: трудолюбие, справедливость, чувство долга, личное достоинство, профессионализм, образованность, гостеприимство, гарантии социальных прав, бескорыстие, равенство перед законом.

Ценностные ориентации и потребности лежат в основе мотивов профессиональной деятельности, внутренних побуждений, определяющих активность человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные аспекты самой профессиональной деятельности (содержание, процесс, результат) или на такие факторы, как заработок, льготы, престиж и пр. Данные факторы находятся вне сферы профессиональной деятельности.

На втором этапе исследования на респондентах апробируется методика К. Замфир в модификации А.А. Реана для выявления преобладающего вида мотивации профессиональной деятельности.

На третьем этапе исследования проводятся обработка и структурирование полученных данных.

На четвертом этапе исследования проводится анализ соотношения между преобладающим классом ценностных ориентаций личности и преобладающим видом профессиональной мотивации респондентов.

На пятом этапе исследования происходит выявление уровня успешности профессиональной деятельности путем анализа уровня сформированности общенаучных умений и навыков учеников.

На заключительном этапе исследования осуществляется корреляционный анализ между преобладающим классом ценностных ориентаций личности, преобладающим видом профессиональной



мотивации и успешностью профессиональной деятельности респондентов.

В заключение можно сделать следующие выводы. Грамотное сочетание мотивационного управления персоналом и комплекса стимулирующих воздействий с учетом мотивационной политики образовательной организации является главным условием эффективной профессиональной деятельности педагога. Это характерно для организаций, в которых преобладает политика, реализующаяся инновационными, развитыми во всех отношениях коллективными субъектами труда. В этих образовательных организациях уже сформирована ценностная корпоративная культура, которая поддерживается справедливым механизмом распределения материальных благ [3].

Таким образом мы получаем ответ на вопрос, почему в сочетании мотивационной и стимулирующей технологий основной выступает мотивационная? Несомненно, что организационная, корпоративная, психологическая культура, включающая в себя механизмы управления мотивацией персонала, является более прочным основанием, чем материальное стимулирование. Образовательные организации с такими видами культур смогут выжить в кризисные времена. Это вряд ли удастся тем образовательным организациям, где основная заинтересованность в труде сотрудников заключается в высоких зарплатах и премиях. Практический опыт наиболее успешно работающих образовательных организаций подтверждает то, что грамотное стимулирование, положительная мотивация, а также корпоративная культура и ценностные ориентации играют более важную роль, чем материальные вознаграждения и другие стимулирующие средства. Духовная составляющая всегда была, есть и будет основой развития и процветания социума, неотъемлемой частью которого является система образования.

Таким образом мы можем сделать вывод о том, что проблематика успешности профессиональной деятельности педагога является одной из животрепещущих тем современной психологии труда, так как включает в себя отображение объективного и субъективного в труде и результатах данной деятельности. Рассмотрены факторы, оказывающие влияние не только на трудовую деятельность педагога, но и находящие дальнейшее отображение в мировосприятии учащихся. Представлен план исследования для выявления роли и силы, с которой мотивация профессиональной деятельности и ценностные ориентации личности влияют на успешность профессиональной деятельности педагога.

### **Список литературы**

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. Введение в общую психологию [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие / Урал. гос. пед. ун-т ; авт.-сост. Ю.Е. Водяха, С.А. Водяха. Электрон.дан. Екатеринбург: [б. и.], 2018. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

3. Жалагина Т.А. Психологические основы формирования мотивационной сферы преподавателя вуза: учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2009. 110 с.
4. Лопаткин Е.В. Ценностно-смысловые основания подготовки будущих педагогов // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2017. № 2. С. 92–97.
5. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник для вузов. СПб: Питер, 2016. 583 с.
6. Практикум по возрастной психологии: учебное пособие / под ред. Л.А. Головей, Е.Ф. Рыбалко. 2-е изд., доп. и перераб. СПб: Речь, 2008. 693 с. :
7. Пургина Е.И. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке: учеб. пособие. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2015. 275 с.
8. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
9. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: конспект лекций. М.: МИЭМП, 2005. 70 с.
10. Яровая Т.В., Воробьева М.В. Формирование профессиональной мотивации студента и практика: чтобы процесс был эффективным // Педагогическое образование и наука. 2017. № 3. С. 40–46.
11. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

*Об авторах:*

ЖАЛАГИНА Татьяна Анатольевна – доктор психологических наук, профессор, член Академии Педагогических и Социальных наук, член Международной Академии Психологических наук, заведующая кафедрой «Психология труда и клиническая психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: Zhalagina.TA@tversu.ru

ВИНОГРАДОВ Кирилл Сергеевич – бакалавр психологии, e-mail: kir999vin@gmail.com

## **MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND VALUE ORIENTATIONS OF INDIVIDUAL AS FACTORS OF THE TEACHER'S PROFESSIONAL ACTIVITY SUCCESS**

**T.A. Zhalagina, K.S. Vinogradov**

Tver State University, Tver

Is devoted to the analysis of the success factors of professional activity as the motivation of professional activity and the value orientations of the individual. The influence of value orientations and personality orientation on the development and formation of the teacher's motivational sphere is considered. The approaches to assessing the success of a teacher's professional activity are also analyzed.

**Keywords:** *motivation of professional activity, orientation of personality, value orientations of personality, success of professional activity.*