

ЯНУСОВА ОЛЬГА БРОНИСЛАВОВНА

Республика Беларусь, Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИНКЛЮЗИВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Одним из неоспоримых условий успешности внедрения инклюзивного образования в нашей стране является готовность педагогов к его осуществлению. Профессиональная готовность педагогов к инклюзивному образованию рассматривается, как сложное интегральное субъектное качество личности педагога, опирающееся на комплекс академических, профессиональных и социально-личностных компетенций и определяющее возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности. Цель – обосновать компоненты психологической составляющей в структуре профессиональной готовности педагога к инклюзивному образованию.

В структуре готовности педагогов к реализации инклюзивного образования выделяют два основных компонента: профессиональная готовность и психологическая готовность. Профессиональная готовность предполагает информационную готовность, владение педагогическими технологиями, знание основ психологии и коррекционной педагогики, знание индивидуальных отличий детей, готовность педагогов моделировать урок и использовать вариативность в процессе обучения, знание индивидуальных особенностей детей с различными нарушениями в развитии, готовность к профессиональному взаимодействию и обучению [1].

Психологическая готовность педагога основывается на эмоциональном принятии детей с различными нарушениями в развитии и стремлении помочь им интегрироваться в образовательную среду, а через неё – в общество. Немало важным компонентом психологической готовности педагогов к инклюзивному образованию является удовлетворенность трудом.

Удовлетворенность трудом определяет отношение педагога к труду, что в свою очередь сказывается на результатах профессиональной деятельности и её эффективности. Удовлетворенность трудом способствует приобретению нового педагогического опыта, освоению новых видов деятельности, формированию нового типа отношений между участниками образовательного процесса, что неразрывно связано с внедрением практики инклюзивного образования. По данным современных исследователей, удовлетворенность трудом является мощным стимулом развития личности педагога и одним из значимых фактором, влияющих на результативность педагогической деятельности.

В настоящее время термин «удовлетворенность трудом» или «удовлетворенность работой», несмотря на широкое использование, не имеет общепринятого определения. Применительно к педагогической теории и практике мы рассматриваем удовлетворенность трудом в контексте психологических исследований данного феномена.

В современных психологических исследованиях удовлетворенность трудом изучается в различных аспектах: 1) эмоциональная реакция человека на рабочую ситуацию; 2) результат восприятия самим работником того, насколько хорошо его работа удовлетворяет, с его точки зрения, важные потребности; 3) эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания; 4) психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы; 5) состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможности реализации этих запросов.

При рассмотрении феномена удовлетворенности трудом особое значение придаётся выявлению факторов, её определяющих. Принято выделять две группы факторов: факторы-мотиваторы (внутренние факторы, побуждающие к деятельности) и факторы-гигиены (внешние факторы, создающие благоприятные условия для профессиональной деятельности). К факторам-мотиваторам относятся содержание труда, личные и коллективные достижения, престиж занимаемой должности, ответственность, возможность карьерного роста. Факторы гигиены включают в себя трудовые условия, взаимоотношения в коллективе, оплату труда, те методы, что применяются в организации для контроля над работниками. При выявлении факторов, влияющих на труд педагога, ряд исследователей отмечают их специфичность, которая проявляется в эмоциональном

характере педагогической деятельности, её зависимости от личностных характеристик обучающихся, уровне коммуникативности самого преподавателя, каждодневном элементе новизны при проведении занятий, потребности непрерывного самообразования [2].

На обусловленность удовлетворенности трудом у педагогов социально-психологическими факторами указывают в своем исследовании Т.П. Линчук, И.М. Михалева, Д.П. Посканная [3]. Наряду с таким значимыми показателями, как стаж работы, мотивация профессионального роста, ученые выделяют значимость таких факторов, как локус-контроля и социально-психологический климат в коллективе, что подтверждается результатами проведенного исследования.

Проблема удовлетворенности трудом у педагогических работников теснейшим образом связана с профессиональной мотивацией. Согласно С.Г. Вершловскому, «мотивация педагогической деятельности – это разные побуждения, ради которых человек избирает эту профессию: мотивы, потребности, интересы, стремления, идеалы...» [2, с. 23]. В структуре мотивационной деятельности педагогов выделяют шесть ее типов: гуманистическая, активно-познавательная, самоактуализирующая, я-центрированная, ситуативная, или адаптивно-неопределенная.

В целях изучения уровня удовлетворенностью трудом (УТ) и профессиональной мотивации (ПМ) у педагогов нами было проведено эмпирическое исследование на базе государственного учреждения образования «Ясли-сад № 79 г. Витебска», а также ИПК и ПК ВГУ имени П.М. Машерова. Количество выборки составило – 50 человек. В качестве диагностического инструментария были использованы следующие методики: м. изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); м. изучения удовлетворенности профессией (В.А. Ядов, в модификации Н.В. Кузьминой, А.А. Реана); м. изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир, в модификации А.А. Реана), опросник профессиональной мотивации [4].

Изучение уровня удовлетворенности трудом осуществлялось с помощью методики изучения интегральной удовлетворенности трудом. Данная методика также позволила выявить интегральные составляющие удовлетворенности трудом. При интерпретации результатов были получены следующие результаты. Высокий уровень удовлетворенности трудом выявлен у 38% педагогов, средний уровень – у 62% респондентов. Примечательно, что низкий уровень удовлетворенности трудом не выявлен. Далее были проанализированы составляющие удовлетворенности трудом (рис).

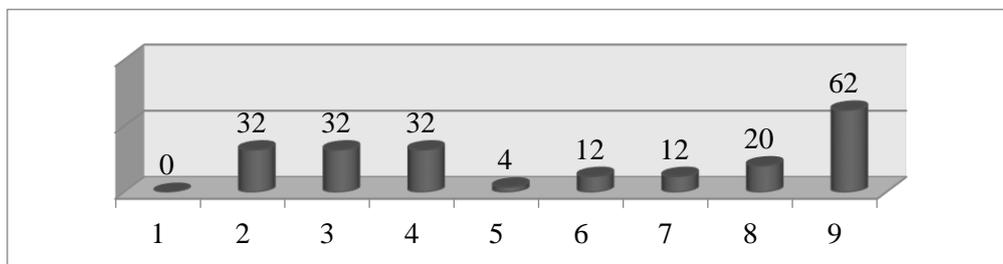


Рисунок – Распределение (%) составляющих удовлетворенности трудом у педагогов

Примечание: 1 – интерес к работе; 2 – удовлетворенность достижениями в труде; 3 – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; 4 – удовлетворенность взаимоотношений с руководством; 5 – уровень притязаний; 6 – предпочтение выполняемой работы высокой зарплате; 7 – удовлетворенность условиями труда; 8 – профессиональная ответственность; 9 – общая удовлетворенность трудом

Как видно из рисунка, наиболее значимыми составляющими удовлетворенности трудом у педагогов являются такие показатели, как удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством и общая удовлетворенность трудом.

В результате интерпретации методики, направленной на изучение удовлетворенности профессией (автор В.А. Ядов), определены факторы привлекательности и, наоборот, непривлекательности в труде. Наиболее привлекательными педагоги считают: профессия педагога – одна из важнейших в обществе (22%), возможность самосовершенствования (18%), работа соответствует

моему характеру (24%), возможность достичь социального признания, уважения (14%), небольшой рабочий день (18%) Наиболее непривлекательными в своей деятельности педагоги находят то, что мало оценивается важность труда (42%), небольшая заработная плата (36%).

Изучение мотивации профессиональной деятельности позволило выявить преобладающие у респондентов мотивационные комплексы. Мотивационный комплекс представляет соотношение между собой внутренней мотивации (ВМ), внутренней положительной (ВПМ) и внутренней отрицательной мотивации (ВОМ). Внутренняя мотивация преобладает в том случае, когда деятельность сама по себе имеет значение для личности. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, непосредственно не связанных с ней, то принято говорить о внешней мотивации, которая в свою очередь определяется как положительная и отрицательная. Наиболее оптимальными считаются следующие мотивационные комплексы: ВМ> ВПМ> ВОМ и ВМ=ВПМ> ВОМ. Наихудшим мотивационным комплексом является вариант ВОМ> ВПМ> ВМ. По мнению авторов методики, чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активнее продиктована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней положительных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность [4, с. 73]. Согласно полученным данным, у 54% педагогов преобладает внутренняя мотивация, у 36% – внутренняя положительная и 18% – внутренняя отрицательная мотивация.

Опросник профессиональной мотивации позволил выявить преобладающую группу мотивов профессиональной деятельности. Как показало исследование, у 68% педагогов преобладающей группой мотивов являются мотивы собственного труда и мотивы социальной значимости труда. Мотивы самоутверждения в труде и мотивы профессионального мастерства имеют приблизительно одинаковое соотношение: 14% и 18% соответственно.

Для выявления взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и профессиональной мотивацией, был проведен корреляционный анализ данных (методом подсчета коэффициента корреляции Спирмена). У педагогов уровень статистической значимости составил $r=0,26$ (при $r<0,05$). Полученные результаты, свидетельствуют о том, что существует умеренная прямая связь между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом. Очевидно, что чем более педагог удовлетворен трудом, тем выше мотивирован он на выполнение профессиональных задач, в том числе требующих педагогического мастерства, освоения новых методов деятельности, неустанного поиска эффективных методов работы и профессионально-личностного развития.

Таким образом, удовлетворенность трудом и профессиональная мотивация являются необходимыми компонентами психологической готовности педагогов к инклюзивному образованию, создающие психологические предпосылки к профессиональной деятельности в быстро изменяющихся социокультурных условиях.

Список цитированных источников:

1. Алёхина, С.В. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании / С.В. Алехина, М.Н. Алексеева, Е.Л. Агафонова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 83–92.
2. Ленская, И.Ю. Удовлетворенность трудом как основополагающий фактор результативности педагогической деятельности / Ю.И. Ленская, А.Ф. Казакова // Изв. ВГПУ. – 2021. – № 8. – С. 16–25.
3. Линчук, Т.П. Социально-психологические факторы, влияющие на удовлетворенность психологической деятельностью / Т.П. Линчук, И.М. Михалёва, Д.П. Посканная // Вестн. ИрГТУ. – 2013. – № 8 (79). – С. 282–286.
4. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост.: Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2012. – Ч. 3. – 144 с.