

Федорова Ирина Валерьевна

заведующая

Михайлова Анжелика Игоревна

педагог-психолог

Игнатьева Алина Николаевна

воспитатель

МБДОУ «Д/С №76»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ К САМОРАЗВИТИЮ

Аннотация: в статье показаны результаты исследования мотивации к развитию в профессиональной деятельности сотрудников. Установлено, что открытость к преобразованиям, создание условий для динамики личностных качеств, произвольное и целенаправленное саморазвитие обеспечивает более легкую адаптацию к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, саморазвитие, профессиональная деятельность.

Вопрос мотивации развития в деятельности сотрудников, оказывается наиболее востребованным в науке. Внимание к обозначенной проблеме обусловлено особой сложностью, нестабильностью и значительной напряженностью профессиональной деятельности сотрудников МБДОУ.

Противоречия между интрапсихическими факторами (мотивационными детерминантами, внутриличностными целями, прогностическими ожиданиями, потребностями) и действительными условиями профессиональной деятельности могут обуславливать рост профессиональных искажений и девиаций [2], разочарований в личном профессионализме и избранной профессии [1].

Исследования выделенной проблемной области обеспечит прогнозирование и нивелирование негативных профессиональных и мотивационных факторов [3], выстраивание системы интеграции личности сотрудника с незначительным

трудовым стажем в профессию, определение своего пространства и миссии в профессиональной группе, личного вклада в сохранение стабильности общества.

В эмпирическом исследовании приняли добровольное участие 25 сотрудников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №76 «Здоровейка» города Чебоксары Чувашской Республики в возрасте от 23 до 60 лет. Респонденты были распределены на две группы в зависимости от стажа работы.

Первая группа составлена из 10 (35,3%) сотрудников со сравнительно небольшим стажем работы, а именно – до 2 лет. Их возраст составил 23 ± 3 . Далее обозначаемые как молодые/начинающие сотрудники.

Во вторую группу включено 15 человек со стажем трудовой деятельности в профессии более 5 лет и в возрасте 33 ± 4 г.

Критериями включения респондентов в выборку являлось их непосредственное участие в деятельности, связанной с повышенными эмоциональными нагрузками.

Комплект методик включает: авторскую анкету для выявления потребностей и трудностей сотрудников, опросник «Определение барьеров и мотивации в профессиональной деятельности сотрудника» (Е.И. Рогов).

Таблица 1

Определение уровня мотивации в профессиональной деятельности сотрудников. Методика Е.И. Рогова

Стаж	при сложившихся обстоятельствах потребность в развитии носит характер							
	ясно сформулированная		выраженная		слабая		блокирована	
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
≤2	0	0	18	65,3	5	27,8	1	6,5
5–10	0	0	14	54,6	9	33,7	1	6,5

Методикой Е.И. Рогова (таблица 1) не установлена ясно выраженная потребность в развитии, что указывает на невысокий уровень мотивационной зрелости.

Установлено, что на стадии выраженного профессионального развития находятся 65,3% начинающих сотрудников и 54,6% сотрудников со стажем более 5 лет. Это свидетельствует о том, что при организации соответствующих условий сотрудник замотивирован к профессиональному росту. С учетом актуальных обстоятельств потребность в профессиональном развитии носит слабый характер у 27,8% начинающих сотрудников и 33,7% у сотрудников со стажем более 5 лет.

Вне зависимости от срока и стажа работы обнаружено застывшее развитие у респондентов (менее 6,5%). Непрерывность и разноплановость процесса развития рассматривается как обязательное условие успешного профессионального формирования сотрудников МБДОУ.

Путем корреляционного анализа установлена связь уровня развития мотивации и готовности сотрудников к преодолению барьеров и демотиваторов профессиональной деятельности, к саморазвитию.

Таблица 2

Взаимосвязь мотивации и степени готовности к саморазвитию
в профессиональной деятельности. N = 61

Уровень	Готовность к саморазвитию		
	выраженная	слабая	блокирована
Низкий	-0,80	0,94	0,96
Умеренный	0,36	0,83	
Выраженный	0,62	0,13	
Высокий	0,98	0,13	

Статистический анализ (таблица 2) показал тесную прямую связь между низким уровнем мотивации и отказом от саморазвития ($r = 0,96$ при $p \leq 0,05$). Подчиненность внешним воздействиям связана тесно и прямо с низким ($r = 0,94$ при $p \leq 0,05$) и умеренным ($r = 0,83$ при $p \leq 0,05$) уровнем мотивации.

Установлено, что стремление субъекта к активности и саморазвитию, ответственности обратно пропорциональна низкому уровню мотивации ($r = -0,80$ при $p \leq 0,05$).

Таким образом, установлено, что открытость к преобразованиям, создание условий для динамики личностных качеств, произвольное и целенаправленное саморазвитие обеспечивает более легкую адаптацию к профессиональной деятельности, ее изменениям.

В случае, когда индивид не испытывает тяги к освоению нового, познанию методик и современных практик, закрыт к новому опыту, выявляет маргинальную ориентацию (склонность винить внешние факторы, перекладывать ответственность на окружающих; подчинение обстоятельствам, самооправдание, инфантильность, импульсивность поведения, подражание), ригидные профессиональные и личностные установки, отказывается от саморазвития, то это значительно повышает риск профессиональной дезадаптации и снижает уровень мотивации.

Неудовлетворенность условиями профессиональной деятельности и формой самореализации, низкий уровень мотивации оказывается наиболее вескими факторами ухода из профессии.

Список литературы

1. Велиева С.В. Динамика профессиональной мотивации воспитателей в зависимости от стажа педагогической деятельности / С.В. Велиева // Современный учитель: профессиональная компетентность и социальная значимость: материалы I Международной научно-практической конференции. – Донецк, 2022. – С. 98–101. EDN EBZJPB

2. Велиева С.В. Психологическая готовность будущих педагогов к инновационной деятельности / С.В. Велиева. – М.: МПГУ, 2014. – 170 с. EDN WIFRAR

3. Григорьев О.И. Особенности психических состояний воспитателей в профессиональной деятельности / С.В. Велиева, О.С. Пиняева, О.И. Григорьев // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. – №10–2 (100). – С. 83–86.

4. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – М.: Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.

5. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 431 с. EDN TRNOHQ

6. Шкрабалюк А.А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А.А. Шкрабалюк // Молодой ученый. – 2021. – №5 (347). – С. 297–301. EDN TXRDBJ