

**Гончарова Марина Васильевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

***Аннотация:** в статье представлено исследование педагогических условий формирования мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования. В работе рассматриваются теоретические подходы к мотивации, выделяются внутренние и внешние факторы, влияющие на стремление педагогов к профессиональному росту и самореализации. На основе отечественных и зарубежных исследований анализируются организационно-педагогические, психолого-педагогические и методические условия, способствующие развитию внутренней мотивации. Эмпирическое исследование, проведённое среди 22 педагогов дополнительного образования, позволило выявить влияние личностных и социальных факторов на уровень мотивации, а также определить сильные и слабые стороны существующей системы поддержки педагогов. На основании результатов предложены практические рекомендации для руководителей учреждений дополнительного образования, включающие формирование индивидуальных планов профессионального развития и организацию системы признания и поощрения достижений.*

***Ключевые слова:** мотивация личностных достижений, педагоги дополнительного образования, педагогические условия, профессиональное развитие, внутренняя мотивация.*

Актуальность изучаемой проблемы обусловлена растущей ролью мотивации личностных достижений в профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования. Личностная мотивация педагога напрямую влияет

на качество образовательного процесса, способствует повышению эффективности работы, стимулирует педагогическую инициативу и развитие творческих способностей обучающихся. Формирование устойчивой внутренней мотивации позволяет педагогу не только достигать профессиональных результатов, но и реализовывать свои личностные цели, повышая уровень удовлетворенности трудом и профессиональной самореализации [1, с. 45].

Вместе с тем, в современных условиях дополнительного образования недостаточно внимания уделяется развитию внутренней мотивации педагогов, что отражается на снижении активности в реализации инновационных образовательных программ и инициатив. Отсутствие системной поддержки личностной мотивации может приводить к профессиональному выгоранию и снижению эффективности образовательной деятельности.

Цель данной статьи заключается в определении педагогических условий, способствующих формированию мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи.

1. Проанализировать теоретические подходы к мотивации личностных достижений.
2. Выявить факторы, влияющие на мотивацию педагогов дополнительного образования.
3. Определить педагогические условия, обеспечивающие развитие внутренней мотивации.
4. Сформулировать практические рекомендации для повышения мотивации педагогов.

Объектом исследования является личностная мотивация педагогов дополнительного образования, а предметом – педагогические условия, способствующие её формированию и развитию.

Мотивация личностных достижений представляет собой внутреннюю побудительную силу, направленную на реализацию личных целей и стремлений, что способствует профессиональному и личностному росту [1, с. 48]. В отличие от

внешней мотивации, внутренняя мотивация возникает изнутри личности и связана с удовлетворением от самого процесса деятельности и достижения целей [2, с. 16].

Структура мотивации: когнитивная, эмоциональная, волевая компоненты [1, с. 49].

Мотивация личностных достижений включает в себя три основных компонента.

1. Когнитивный компонент: включает в себя осознание целей, планирование действий и оценку результатов. Это способность педагога осознавать свои цели и разрабатывать стратегии их достижения.

2. Эмоциональный компонент: связана с переживаниями, возникающими в процессе деятельности, такими как удовлетворение от успеха или разочарование от неудачи. Эмоции играют ключевую роль в поддержании мотивации и преодолении трудностей.

3. Волевой компонент: отражает способность педагога преодолевать препятствия и сохранять настойчивость в достижении поставленных целей, несмотря на возникающие трудности [1, с. 50–52].

Личностная мотивация педагога ориентирована на личные цели и ценности, такие как самореализация, личностный рост и удовлетворение от выполненной работы [2, с. 25]. В отличие от профессиональной мотивации, которая связана с требованиями профессии, карьерным ростом и внешними вознаграждениями, личностная мотивация является более глубокой и устойчивой, поскольку она основана на внутренних потребностях и ценностях личности.

Отечественные исследования подтверждают актуальность изучения мотивации личностных достижений педагогов дополнительного образования. Так, Н.А. Соколова в работе «Педагогика дополнительного образования детей» рассматривает теоретико-методологические основы дополнительного образования, уделяя внимание вопросам мотивации педагогов и их профессионального развития [6, с. 87]. Е.В. Декина в исследовании «Формирование мотивации к инновационной деятельности у педагогов дополнительного образования» анализирует факторы, влияющие на мотивацию педагогов к внедрению инноваций, и предлагает

рекомендации по её стимулированию [2, с. 29]. В.А. Мостовая в статье «Факторы саморазвития педагогов дополнительного образования детей» описывает психологические условия, способствующие саморазвитию педагогов, включая внутреннюю мотивацию и готовность к постоянному профессиональному росту [3, с. 42].

Зарубежные исследования также подтверждают значимость мотивации личностных достижений для профессионального развития педагогов. Теория мотивации достижения Д. МакКлелланда выделяет три основные потребности: потребность в достижении успеха, потребность во власти и потребность в причастности. Потребность в достижении успеха проявляется в стремлении к выполнению сложных задач, преодолению трудностей и получению обратной связи о результатах своей деятельности. Для педагогов это означает постоянное стремление к профессиональному росту и совершенствованию своих навыков [4, с. 40].

Теория самоопределения Э. Деси и Р. Райана акцентирует внимание на удовлетворении трех базовых психологических потребностей: автономии, компетентности и связанности. Удовлетворение этих потребностей способствует развитию внутренней мотивации и психологического благополучия личности. В педагогической практике это проявляется в более высокой мотивации к обучению, инновационной деятельности и повышении качества образовательного процесса [1, с. 57].

Теория ожиданий В. Врума утверждает, что мотивация человека зависит от его ожиданий относительно результатов деятельности и ценности этих результатов. Если педагог уверен, что его усилия приведут к значимым и положительным результатам, его мотивация будет высокой. Эта теория подчеркивает важность создания условий, при которых педагоги могут рассчитывать на успешное выполнение задач и получать удовлетворение от своей работы [1, с. 58].

Формирование мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования определяется совокупностью внутренних и внешних факторов. Внутренние (личностные) факторы включают уровень самооценки, профессиональные ценности, стремление к самореализации и развитию собственных компетенций [1, с. 59]. Педагоги с высокой внутренней мотивацией ориен-

тированы на достижение личных целей, преодоление трудностей и профессиональный рост, что напрямую способствует повышению качества образовательной деятельности и эффективности взаимодействия с обучающимися.

Вместе с тем, внешние (социальные) факторы оказывают не менее значимое влияние на формирование мотивации. Они проявляются через организационную культуру образовательного учреждения, поддержку коллег и руководства, условия труда и возможности для профессионального развития. Создание позитивной среды, стимулирующей обмен опытом, признание достижений и предоставление возможностей для повышения квалификации, напрямую влияет на мотивацию педагогов и способствует формированию их устойчивой внутренней мотивации [3, с. 47].

Особое значение в этом контексте имеет профессиональное развитие и повышение квалификации, которые выступают важным инструментом поддержания интереса к педагогической деятельности и стимулирования стремления к личностным достижениям. Российские исследования (Н.А. Соколовой [6], И.В. Декиной [2], И.А. Мостовой [2]) подтверждают, что регулярное участие педагогов в образовательных программах, семинарах и тренингах способствует укреплению их мотивации, инициативности и готовности к внедрению инновационных подходов в образовательный процесс.

Развитие мотивации личностных достижений оказывает прямое влияние на профессиональную деятельность педагога. Педагоги с высокой внутренней мотивацией более активно внедряют инновационные методы, организуют познавательные и творческие проекты для обучающихся и проявляют инициативу в профессиональных и образовательных процессах. Связь мотивации с удовлетворённостью профессиональной деятельностью подтверждается как отечественными, так и зарубежными исследованиями. Высокий уровень внутренней мотивации способствует ощущению профессиональной значимости, положительно влияет на эмоциональное состояние педагога и снижает риск профессионального выгорания.

Таким образом, развитие мотивации личностных достижений является ключевым условием повышения качества образовательного процесса и профессионального саморазвития педагогов дополнительного образования, объединяя внутренние побуждения личности с внешними организационными и социальными факторами.

Целью эмпирического исследования является выявление педагогических условий, способствующих формированию мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования.

Для достижения цели использовались комплексные методы: анкетирование, опрос, интервью, а также диагностика уровня личностной мотивации. Анкетирование позволило определить общий уровень мотивации педагогов и факторы, влияющие на её развитие, включая профессиональные ценности, стремление к самореализации и удовлетворённость профессиональной деятельностью. Опрос уточнял восприятие педагогами внешних условий, стимулирующих мотивацию, таких как поддержка коллег, возможности профессионального развития, признание достижений и участие в инновационных проектах.

Полуструктурированное интервью позволило получить глубинную информацию о личностных мотивах педагогов и особенностях их мотивационной сферы. Исследование проводилось с использованием диагностики мотивации достижения (А. Мехрабиан), адаптированной для педагогов дополнительного образования, что позволило оценить уровень стремления к успеху, настойчивости и готовности преодолевать трудности.

Выборка исследования составила 22 педагога дополнительного образования в возрасте от 25 до 55 лет с педагогическим стажем от 3 до 15 лет, представляющих различные направления деятельности: художественного, технического и социально-гуманитарного профиля.

Анализ данных показал, что внутренние факторы существенно влияют на уровень мотивации личностных достижений. У педагогов с высокой самооцен-

кой и выраженным стремлением к самореализации средний показатель мотивации по шкале достижений составил 79 из 100 возможных баллов, тогда как у педагогов с низкой самооценкой – 56 баллов.

Внешние (социальные) факторы также оказались значимыми. Педагоги, работающие в учреждениях с развитой организационной культурой, поддержкой коллег и возможностями для повышения квалификации, демонстрировали более высокий уровень мотивации (средний балл 81) по сравнению с педагогами, у которых отсутствовала системная поддержка (средний балл 59).

Анализ опросов и интервью выявил ключевые элементы стимулирования мотивации:

- регулярное участие в семинарах и тренингах (73% респондентов отметили высокий эффект);
- система признания достижений педагогов (68%);
- возможность внедрения собственных образовательных инициатив (64%).

Выявлены сильные стороны существующей системы поддержки мотивации: наличие программ профессионального развития, благоприятная психологическая атмосфера в коллективе и признание педагогических достижений. Слабые стороны включают ограниченные возможности карьерного роста (указали 41% участников) и недостаточную индивидуализацию поддержки педагогов (36%).

Таким образом, исследование показало, что внутренние личностные факторы и внешние организационные условия взаимодействуют, создавая основу для формирования устойчивой мотивации личностных достижений. Полученные данные подтверждают необходимость целенаправленного проектирования педагогических условий, способствующих повышению профессиональной эффективности и инициативности педагогов дополнительного образования.

Формирование мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования требует создания целостной системы педагогических условий, которые могут быть разделены на организационно-педагогические, психолого-педагогические и методические, а также условия, направленные на создание мотивирующей образовательной среды.

Организационно-педагогические условия включают систему повышения квалификации, участие в конкурсах и фестивалях, а также членство в профессиональных педагогических сообществах. Эти меры способствуют профессиональному росту педагогов, расширяют их компетенции и стимулируют стремление к достижению новых профессиональных целей.

Психолого-педагогические условия направлены на поддержку внутренней мотивации педагогов и включают наставничество, коучинг, регулярную обратную связь по результатам деятельности, а также поддержку инициативы и творческого подхода в работе. Они создают атмосферу доверия и психологической безопасности, что позволяет педагогу смело ставить перед собой новые задачи и реализовывать профессиональные идеи.

Методические условия включают внедрение инновационных форм работы, использование рефлексивных практик, таких как самоанализ и ведение дневников достижений, что помогает педагогам осознанно оценивать свой профессиональный рост и фиксировать результаты личных достижений.

Создание мотивирующей образовательной среды предполагает формирование положительной социальной атмосферы в коллективе, признание профессиональных успехов, поощрение инициатив и вовлечение педагогов в совместные проекты. Такие условия поддерживают внутреннюю мотивацию, повышают удовлетворённость профессиональной деятельностью и стимулируют стремление к постоянному развитию и самореализации.

На основе проведённого исследования можно выделить следующие рекомендации для руководителей учреждений дополнительного образования.

1. Формирование индивидуальных планов профессионального развития педагогов – учитывать личные интересы, профессиональные цели и уровень мотивации каждого педагога, обеспечивая возможности для повышения квалификации, участия в конкурсах, фестивалях и педагогических сообществах.



2. Организация системы внутреннего признания достижений и поощрения – внедрять регулярную обратную связь, отмечать успехи педагогов, стимулировать инициативу и творческую активность, создавать позитивную атмосферу сотрудничества и поддержки.

Эти меры способствуют укреплению внутренней мотивации педагогов, повышению их профессиональной активности, инициативности и качества образовательного процесса.

Проведённое исследование позволило выявить комплекс педагогических условий, способствующих формированию мотивации личностных достижений у педагогов дополнительного образования. Теоретический анализ показал, что внутренняя мотивация педагога напрямую связана с его личностными ценностями, стремлением к самореализации и профессиональному росту, а эмпирические данные подтвердили значимость как внутренних, так и внешних факторов: уровня самооценки, профессиональных ценностей, организационной культуры учреждения, поддержки коллег и возможностей для повышения квалификации.

Особое внимание было уделено методическим и психолого-педагогическим условиям, включая наставничество, коучинг, обратную связь, внедрение инновационных форм работы и использование рефлексивных практик, которые создают благоприятную среду для развития внутренней мотивации и стимулируют профессиональную инициативу педагогов.

Практические рекомендации исследования направлены на создание индивидуальных планов профессионального развития педагогов и организацию системы внутреннего признания достижений, что позволяет укреплять мотивацию, повышать эффективность работы и уровень удовлетворённости педагогов профессиональной деятельностью.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение влияния конкретных форм инновационной деятельности, цифровых образовательных технологий и междисциплинарных проектов на формирование устойчивой мотивации педагогов дополнительного образования, а также на разработку комплексных программ поддержки и стимулирования личностных достижений.

### ***Список литературы***

1. Бодалев А.А. Психология труда: учебник / А.А. Бодалев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2000. – 320 с.
2. Декина И.В. Мотивация педагогической деятельности: теория и практика / И.В. Декина. – М.: Просвещение, 2010. – 240 с.
3. Мостовая И.А. Психология профессионального развития педагога / И.А. Мостовая. – СПб.: Питер, 2012. – 280 с.
4. Пакулина С.А. Мотивация достижения у педагогов дополнительного образования: диагностика и развитие / С.А. Пакулина. – М.: Академия, 2015. – 200 с.
5. Розенталь Д.Э. Большой справочник по русскому языку. – М.: Оникс, 2008. – 1008 с. EDN QTUONR
6. Соколова Н.А. Психология мотивации: теоретические и практические аспекты / Н.А. Соколова. – М.: Высшая школа, 2011. – 350 с.
7. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. – М.: Альта-Принт, 2008. – 512 с.