

Косцова М. В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология» Гуманитарно-педагогического института Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»

Гришина А. В., кандидат психологических наук, доцент кафедры «Общей психологии» Севастопольского экономико-гуманитарного института (филиал) Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет им В.И. Вернадского»

Чунихина Л. В., руководитель управления психологического сопровождения ФГБОУ «МДЦ «АРТЕК»

Скрышник Д. О., аспирант кафедры «Педагогическое образование» Гуманитарно-педагогического института Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ У ВОЖАТЫХ С РАЗНЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ СТАЖЕМ (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ МДЦ «АРТЕК»)

Аннотация: в статье представлены результаты эмпирического исследования факторов мотивации у студентов, проходящих вожатскую практику на базе МДЦ «Артек». Благодаря проведенному опросу, были выявлены факторы, которые влияют на профессиональную мотивацию вожатых. К незначимым факторам вожатые отнесли: риск профессиональных заболеваний; важность избежать критики со стороны руководства и коллег; возможность участвовать в соревнованиях с коллегами; соответствие личных и деловых качеств руководителя ожиданиям работников; система контроля, применяемая в учреждении; возможность избежать наказания; признание труда

работника со стороны внешнего окружения организации. К наиболее значимым факторам респонденты выделяют: возможности для творческого роста; заработная плата; возможности для творческого роста; удобный график работы; возможность общения с коллегами; справедливое распределение нагрузки и поощрений; наличие технических средств; пребывание работника в культурной среде организации; возможность дополнительного заработка; интересная работа в данной организации; наличие информации о том, что происходит в организации; осознание полезности своего труда; стабильность существования отрасли; возможность учиться; возможность достичь успехов в работе; высокий уровень ответственности работника за свой труд и так далее. Благодаря выделению выше перечисленных факторов, можно влиять на формирование внутренней мотивации к профессиональной деятельности у вожатых.

Ключевые слова: вожатый, студент, педагогическая деятельность, мотивация, факторы мотивации.

Annotation: the article presents the results of an empirical study of the motivation factors of students undergoing practical training on the basis of the Artek Training Center. Thanks to the survey, the factors that affect the professional motivation of counselors were identified. Among the insignificant factors, the counselors attributed: the risk of occupational diseases; the importance of avoiding criticism from management and colleagues; the opportunity to participate in competitions with colleagues; compliance of the personal and business qualities of the manager with the expectations of employees; the control system used in the institution; the opportunity to avoid punishment; recognition of the employee's work by the external environment of the organization. Among the most significant factors, respondents identify: opportunities for creative growth; salary; opportunities for creative growth; convenient work schedule; the ability to communicate with colleagues; fair distribution of workload and incentives; availability of technical means; the presence of an employee in the cultural environment of the organization.

Key words: counselor, student, teaching activity, motivation, motivation factors.

Постановка проблемы

Вожатская деятельность является чрезвычайно популярной среди студенчества. Очень активно набираются желающие студенты в школу вожатого, создаются новые педагогические отряды на базе университетов. Именно такие школы и отряды могут стать стартовой площадкой в профессиональном росте не только в лагерях, но и в их профессиях выбранными студентами психолого- педагогических университетов [4; 6; 7].

Под мотивацией понимается некоторая совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность. Сюда относят систему факторов, определяющих поведение и включающую мотивы, потребности, цели, намерения и т. д. [8; 9; 10; 11] Мотивация стимулирует и поддерживает поведенческую активность вожатого на определенном уровне, именно она влияет на то, почему не проводится какое-либо внутриотрядное мероприятие, почему одни виды деятельности подменяются другими, менее важными, почему приоритеты расставляются так или иначе [1; 2; 3].

Для изучения факторов мотивации у вожатых с разным педагогическим стажем была за основу взята двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга, которая была разработана в 1959 году с целью выяснения оснований удовлетворённости и неудовлетворённости человека деятельностью, а также выявления причин повышения и снижения производительности труда. Итоги этого исследования позволили Ф. Герцбергу сделать заключение, согласно которому удовлетворённость от работы зависит от её внутренних и содержательных характеристик, а неудовлетворённость зависит от внешних характеристик работы и её контекста [3; 5]. Итогом же стало то, что все факторы, которые оказывают влияние на деятельность человека в производственных ситуациях, были распределены на гигиенические (политика

фирмы и администрации, безопасность труда, комфортные условия труда, приемлемая освещённость, хорошее отопление и т.д., график работы, оплата труда, наличие оплачиваемых праздничных дней, наличие больничного, проведение мероприятий в области социального обеспечения, здравоохранения и других социальных программ, отношения с коллегами и руководством, уровень прямого контроля работы) и мотивирующие (успех, общественное признание, интересное содержание деятельности, наличие возможности расти профессионально, степень ответственности, служебное положение).

Основываясь на теории Ф. Герцберга, был создан онлайн опросник, в котором приняли участие 47 студентов, из них - 24 вожатых, работающих менее одного года (менее 15 смен), 23 вожатых - работающих более одного года (15-40 смен). Базой исследования являлся детский лагерь «Лазурный» ФГБОУ «МДЦ «Артек».

По результатам анкеты «Мотиваторы продуктивной деятельности по теории Фредерика Герцберга» рассмотрим факторы, влияющие на мотивацию продуктивной деятельности вожатых МДЦ «Артек» детского лагеря «Лазурный», представленных в виде следующих диаграмм (см. Рис. 1).

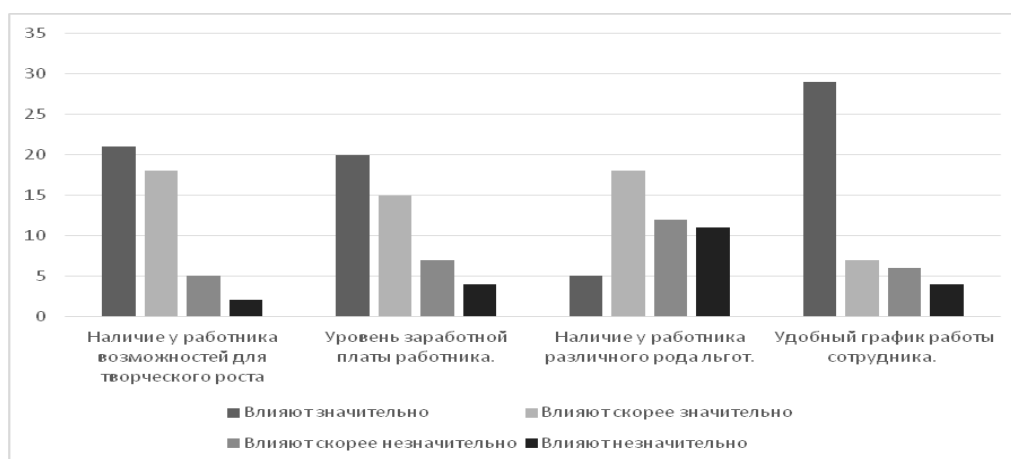


Рис. 1 - Факторы, влияющие на мотивацию продуктивной деятельности вожатых

На рисунке 1 видно, что 50 % испытуемых считают, что возможности для творческого роста значительно влияют на результат их работы. Также, уровень заработной платы влияет на продуктивность опрошенных сотрудников

детского лагеря «Лазурный»: 43% испытуемых считают, что заработная плата значительно влияет на мотивацию, 33% испытуемых утверждают, что, скорее всего, значительно, 24% испытуемых считают, что незначительное влияние имеет заработная плата на работу.

Влияние наличия у работника различного рода льгот незначительно: только 11% испытуемых, что возможности для творческого роста значительно влияют на результат их работы, 39% опрошенных, что влияют скорее значительно, 26% - скорее незначительно влияют на результат работы, 24% незначительное влияние на результат работы. Как оказалось, значительное влияние оказывает удобный график работы, 63% испытуемых выделяют именно этот пункт, 15% испытуемых, скорее всего, влияет, 13% скорее незначительно влияет.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что возможность общения с коллегами имеет значительное влияние на мотивацию продуктивности работы среди вожатых. Такие выводы сделали 50% испытуемых, тогда, когда для 28% респондентов этот фактор незначителен.

Следующий фактор продуктивной деятельности - это близость работы к дому, 43% испытуемых этот мотиватор значительно влияет на продуктивную деятельность вожатых, еще у 17% респондентов, что, скорее всего, влияют, а 30% вожатых утверждают, что скорее незначительное влияние этого мотиватора. В исследовании присутствует фактор, в котором говорится о том, что риск профессиональных заболеваний не высок, 91% испытуемых согласились с этим утверждением и только 9% испытуемых считают, что это имеет незначительное влияние.

Следующее, что было представлено - это возможность участвовать в организации, 33% испытуемых отметили, что этот мотиватор имеет значительное влияние на продуктивность деятельности, 43% испытуемых, что имеет скорее значительное влияние и только у 22% вожатых скорее имеет незначительное влияние на мотивацию продуктивности вожатской деятельности.

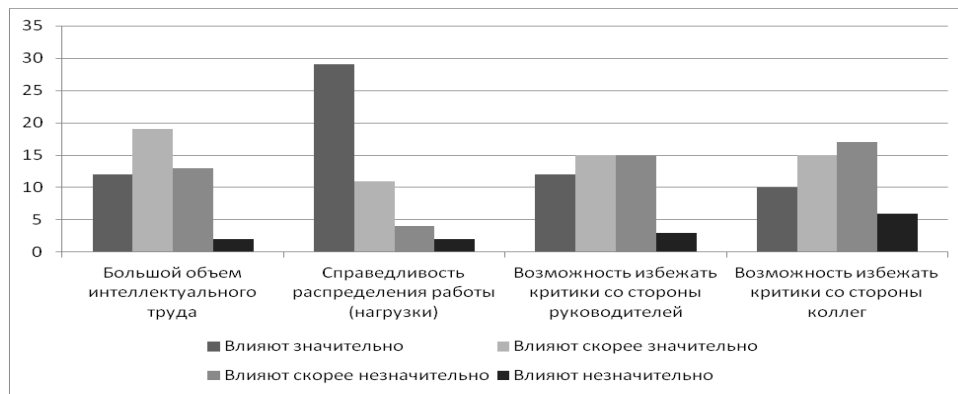


Рис. 2 - Факторы, влияющие на мотивацию продуктивной деятельности в коллективе

По результатам рисунка 2 можно сделать следующие выводы, что 26% испытуемых считают, что большой объем интеллектуального труда значительно влияют на результат их работы, 41% выборки, что влияют скорее значительно, у 28% - скорее незначительно влияют на результат работы. Справедливость распределения работы (нагрузки) большинство испытуемых (63%) утверждает, что справедливое распределение нагрузки значительно влияет на результат, 23% считают, что, скорее всего, значительно, только 8% испытуемых склонны к тому, что скорее справедливое распределение незначительно влияют на результат мотивации продуктивной работы.

По мнению 26% испытуемых значительно влияет на мотивацию продуктивности работы — это фактор возможности избежать критику со стороны руководителя, 32% респондентов считают, что, скорее всего, это повысит мотивацию работоспособности вожатых и 32% вожатых имеют обратную точку зрения. Эта часть испытуемых считает, что незначительно влияет на мотивацию продуктивности работников лагеря «Лазурный».

Фактор возможности избежание критики со стороны коллег имеет несколько другие результаты, всего 22% испытуемых считают, что критика коллег значительно влияет на результат их работы, 32% испытуемых ответили, что, скорее всего, значительно влияет, 37% испытуемых утверждают, что скорее незначительно влияет. Можно сделать вывод, что критика воспринимается вожатыми в основном негативно.

Пребывание работника в достаточно культурной среде данной организации, по мнению 52% испытуемых, имеет значительное влияние на мотивацию продуктивной деятельности, 33% из группы вожатых - скорее всего, имеет значительное влияние на работников и 6% которые считают, что незначительно влияет культурная среда на мотивацию продуктивности вожатых. Это еще раз доказывает фактор влияния культурной среды Артека: история, традиции, педагогика, мероприятия и так далее.

Фактор о наличии у работников возможности для дополнительного заработка по профессии показывает нам, что 43% испытуемых считают, что это значительно влияет на мотивацию продуктивной работы вожатых, 37% говорит о том, что, скорее всего, значительно влияет и 13% о том, что незначительно влияет на работоспособность вожатых. Многие вожатые имеют возможность подрабатывать: вести профильные отряды, оказывать услуги дополнительного образования. Этот фактор является значимым для 80 % респондентов.

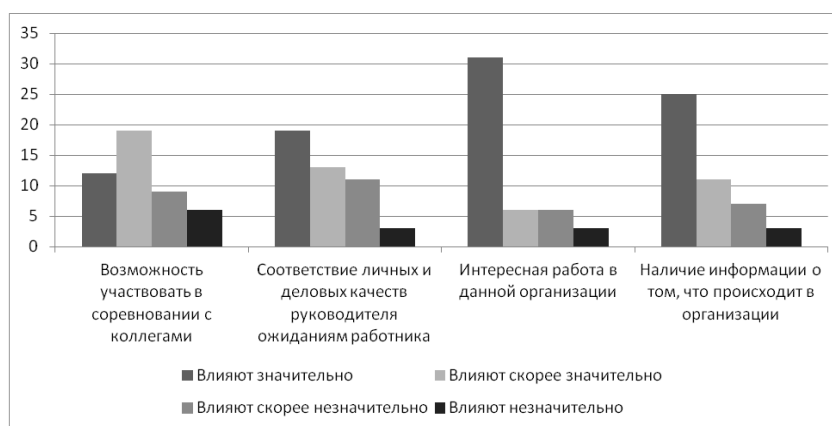


Рис. 3 - Факторы, влияющие качество работы вожатых

Отталкиваясь от результатов можно сделать выводы, что возможность участвовать в соревнованиях с коллегами, значительно влияют мотивацию продуктивной работы для 26% испытуемых, 41% испытуемых считают, что влияют, скорее всего, значительно, для 32 % сотрудников этот фактор является незначимым. Соревновательная мотивация всегда актуальна, в том числе, и для вожатых. Достижение успехов в трудовой деятельности, соревновательная мотивация становятся стимулами для формирования внутренней мотивации.

Соответствие личных и деловых качеств руководителя ожиданиям работников - этот фактор значительно влияет на мотивацию продуктивной работы у 41 % испытуемых, у 28 % испытуемых влияет значительно, 52% респондентов говорят о том, что этот фактор для них неглавный, и, что незначительно влияет на их работоспособность. 67 % испытуемых считает, что интересная работа в данной организации значительно влияет на мотивацию продуктивной работы в детском лагере «Лазурный», 13% из них выделили, что значительно влияет, а также 13% вожатых отмечают, что интересная работа становится незначимым фактором в работе.

Исходя из результатов испытуемых по фактору «Система контроля, применяемая в учреждении», мы можем сказать, что этот фактор значительно влияет на мотивацию продуктивности у 28% испытуемых, влияет скорее значительно на мотивацию у 43% испытуемых, и влияет незначительно на 28% испытуемых. Возможность избежать наказания, значительно влияет на мотивацию 10% испытуемым, влияет скорее значительно на 30% испытуемых, скорее незначительно влияет на мотивацию у 50% испытуемых и влияет незначительно на 4 % испытуемых. Признание труда работника со стороны внешнего окружения организации значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности на 26% испытуемых, скорее значительно влияет на 41%, влияют скорее незначительно на 30% вожатых и влияют незначительно на 2% испытуемых.

Осознание полезности своего труда значительно влияют на мотивацию продуктивной деятельности у 59 % испытуемых, скорее значительно влияют на 24 % испытуемых, скорее незначительно влияют на 15 % отвечающих и влияют незначительно на 2 % респондентов. Возможность использования связей работника данной организации, появляющихся в силу положения, значительно влияют на мотивацию продуктивной деятельности у 39% испытуемых, влияют скорее значительно на 36% испытуемых, влияют скорее незначительно на 17% испытуемых, и влияют незначительно у 6% испытуемых.

Стабильность существования отрасли, организации, положения работника в ней, значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности у 52% испытуемых, влияют скорее значительно на 26% испытуемых, влияют скорее незначительно у 21 %. Возможность учиться значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности у 54% испытуемых, влияют скорее значительно у 13% испытуемых, влияют скорее незначительно у 16 % испытуемых сотрудников Артека.

Возможность оказывать влияние на коллег (руководителей), значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности у 26 % испытуемых, влияют скорее значительно у 41% испытуемых, влияют скорее незначительно у 32 % испытуемых. Этот фактор показывает фактор независимой позиции вожатых.

Признание труда работника со стороны руководителей, значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности 50% испытуемых, влияют скорее значительно на 39% испытуемых, влияют скорее незначительно у 11% испытуемых. Признание труда со стороны руководителей - фактор, который влияет на повышение труда вожатых. Руководитель становится знаковой фигурой для вожатых, многие руководители, директора лагерей – бывшие вожатые и оцениваются вожатыми как компетентными и опытными руководителями. Возможность достичь успехов в работе, повышающий статус работника, значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности у 61% испытуемых, влияют скорее значительно на 30% испытуемых, влияют скорее незначительно у 6% испытуемых и влияют незначительно у 2% вожатых. Высокий уровень ответственности работника за свой труд, значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности 58%испытуемых, влияют скорее значительно на 28% испытуемых, влияют скорее незначительно на 11% испытуемых и влияют незначительно на 2% испытуемых. Возможность получить повышение по работе значительно влияет на мотивацию продуктивной деятельности у 43% испытуемых, влияют скорее значительно у 41% испытуемых, влияют скорее незначительно на 15 %

испытуемых. Фактор карьерного роста становится важным фактором мотивации водителей.

Таким образом, благодаря проведенному анкетированию, были выделены следующие факторы, которые влияют на мотивацию водителей в условиях МДЦ «Артек».

К наиболее значимым факторам респонденты относят: возможности для творческого роста; заработная плата; возможности для творческого роста; удобный график работы; возможность общения с коллегами; справедливое распределение нагрузки и поощрений; наличие технических средств; пребывание работника в культурной среде организации; возможность дополнительного заработка; интересная работа в данной организации; наличие информации о том, что происходит в организации; осознание полезности своего труда; стабильность существования отрасли; возможность учиться; возможность достичь успехов в работе; высокий уровень ответственности работника за свой труд; возможность получить повышение по работе; хорошие взаимоотношения с коллегами; уровень комфортности рабочего места сотрудника.

К незначимым факторам водители отнесли: риск профессиональных заболеваний; важность избежать критики со стороны руководства и коллег; возможность участвовать в соревнованиях с коллегами; соответствие личных и деловых качеств руководителя ожиданиям работников; система контроля, применяемая в учреждении; возможность избежать наказания; признание труда работника со стороны внешнего окружения организации. Благодаря выделению выше перечисленных факторов, можно влиять на формирование внутренней мотивации к профессиональной деятельности у водителей.

Библиографический список:

1. Бровка А.Д., Косцова М.В. Конкурентоспособность студентов психолого-педагогического профиля проходящих водителю практику / Материалы XXI Всероссийской научно-практической конференции «Осознание

Культуры - залог обновления общества. Перспективы развития современного общества». - Составитель В.В. Головин. - 2020. - С. 269 - 273.

2. Гришина А.В., Маслиев А.П. Проблема мотивации к обучению у студентов вуза: психологический аспект / Материалы XXI Всероссийской научно-практической конференции «Осознание Культуры - залог обновления общества. Перспективы развития современного общества», составитель В.В. Головин. - 2020. - С. 318-322.

3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер 2002. - 512 с.

4. Карцева М.О., Чунихина Л.В. Личностные и профессиональные качества вожатого работающего с детьми на примере МДЦ «Артек"/ Материалы XX Всероссийской научно-практической конференции «Осознание Культуры - залог обновления общества. Перспективы развития современного общества». - 2019. - С. 191-197.

5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Феникс, Ростов-на-Дону, 1996. -512 с.

6. Косцова М.В., Гришина А.В., Чунихина Л.В. Особенности социально-психологической адаптации вожатых (на примере ФГБОУ МДЦ «Артек») Modern Science. - 2021. - № 1-2. - С. 375-381.

7. Косцова М.В., Гришина А.В., Чунихина Л.В. Особенности профессиональной идентичности у студентов, проходящих вожатскую практику (на примере ФГБОУ МДЦ «Артек»). - Modern Science. - 2020. - № 12-5. - С. 254-260.

8. Косцова М.В., Михайлова А.Г., Гришина А.В., Чунихина Л.В. Особенности профессиональной мотивации у вожатых с разным педагогическим стажем (на примере ФГБОУ МДЦ «АРТЕК») Modern Science. - 2020. - № 11-1. - С. 351-357.

9. Петриченко М.В., Кожухов М.Ю., Косцова М.В. Развитие асертивности молодёжи на примере вожатых ФГБОУ МДЦ «Артек» / Материалы XXI Всероссийской научно-практической конференции «Осознание

Культуры - залог обновления общества. Перспективы развития современного общества» // Составитель В.В. Головин. - 2020. С. 240-243.

10. Федоренко К.А., Денисов А.А., Чунихина Л.В., Гаран Е.Ю. Роль детских лагерей в условиях модернизации системы образования Отечественная и зарубежная педагогика. - 2019. - Т. 1. № 6 (63). - С. 38-45.

11. Шерстова А.М., Чунихина Л.В. «Артек» - пространство меняющее сознание молодежи //Материалы XX Всероссийской научно-практической конференции «Осознание Культуры - залог обновления общества. Перспективы развития современного общества». - 2019. - С. 309-312.

12. Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация / Ф. Хрцберг, М. Майнер // Социологические исследования. 1990. - № 1. - С. 126.