**БІЛІМ БЕРУ ПРОЦЕСІНДЕ МҰҒАЛІМ МОТИВАЦИЯСЫ**

PhD докторанты, 1-курс **Нурымбетов Е. Ш.**

*Ғылыми жетекші: социологиядан PhD, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының аға оқытушысы Шабденова А. Б.*

*Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті*

**Аннотация**

Мақалада мұғалімнің мотивациясының оқушының сабаққа деген ынтасына және сабақ үлгеріміне өзгеріс әсерін талдау мақсат етілген. Мұғалімнің мотивациясы оның пәніне қызығушылығы, қосымша педагогикалық және методологиялық материалдар қолдану және оқушымен терең рухани-психологиялық байланыс құра білуінің негізінде бағаланады. Сонымен қатар, ішкі және сыртқы мотивацияның арасындағы байланыстың бар екендігі туралы гипотезаны тексеру үшін көп өлшемді мотивация түсінігі талданды.

**Кілттік сөздер:** Мотивация, мұғалім мотивациясы, мектеп мұғалімдері, ішкі-сыртқы мотивациялар

Адамзаттың дамуы білімнің дамуымен пара-пар жүреді. Білім дегенде ең бірінші ойға білімнің ошағы болған мектептер келеді. Ал мектептің жүрегі Ыбырай Алтынсарин атамыз айтпақшы – мұғалімдер. Мұғалімдердің балалар мен жасөспірімдердің академиялық және әлеуметтік жетістігін жақсартатындығын сипаттайтын ғылыми зерттеулер өте көп. [1, 795–809] Мұғалімдердің мотивацияларын жақсартатын зерттеулер көптеп жасалғанымен мотивацияның негізгі факторлары туралы ғалымдар нақты бір консенсусқа келмеген. Жоау Висеу және басқалар жүргізген зерттеуде 1990-2014 жылдарда осы тақырыпта жасалған 43 зерттеудің нәтижелеріне сүйеніп мұғалімдер мотивациясын қарастырған. Сол еңбекте мұғалімнің мотивациясындағы жұмысқа қанағаттанудың маңыздылығын көрсетіп, мұғалімнің мотивациясы мен оң психологиялық капиталдың арақатынасы туралы зерттеулерді көбірек өткізу қажеттілігін айтады. [2, 439-461] 2005-жылғы ЭЫДҰ-ның «Мұғалімдер маңызды» баяндамасы мектеп мұғалімдері туралы жасалып, педагогтарды мамандыққа баулу, дайындау, жұмыспен қамтамасыз ету және кәсіби жетілдіру кез келген мемлекеттің әлеуметтік және экономикалық дамуының негізгі шарты екені айтылған. [3, 1-13] Зерттеуге дамыған 25 мемлекеттің атсалысып қатысуы да бұл тақырыптың келешекте маңызы арта беретінін көрсетеді. [4, 83-101]

Социологияда мотивацияның ең танымал теориялары - А. Маслоу, Д. Маклелланд және Ф. Герцберг теориялары. Жалпы алғанда, бұл теориялар мотивация түсінігін екі топқа бөліп қарастырған: біріншісі - физиологиялық факторлармен байланысты, ал екіншісі - психологиялық сипатта. [5, 239-246]

Әлеуметтануда, басқа әлеуметтік ғылымдардағы сияқты, жеке тұлғаның қажеттілігі мен қызығушылығына сәйкес оның қызметінің мотиві қалыптасады деп саналады. Бұдан шығатыны, мотивация - бұл жеке тұлғаның осы таңдаудың болжамды салдарын талдауы негізінде тұрақты мотивтер негізінде қалыптасатын мінез-құлықтың белгілі бір моделін таңдау.

ХХ ғасырдың 30-жылдарында өнімділікті арттыру мәселесі социологиялық зерттеулердің өзекті тақырыбына айналады. Бұл мәселені алғашқылардың бірі болып шешкен Элтон Мэйо болды, ол көпжылдық зерттеулердің нәтижесінде өнімділікке техникалық және экономикалық факторлардан басқа психологиялық және әлеуметтік факторлар әсер ететіндігін дәлелдеді. Зерттеуші жоғары еңбек өнімділігі тікелей әлеуметтік құрылымға, оның шағын топтарына, ұйымды басқару тәсіліне дәл сондай күшті әсер ететініне тікелей байланысты екенін дәлелдеді. Эксперимент нәтижелеріне сүйене отырып, Мэйо өнімділіктің үнемі өсуінің себебі – қызметкерлердің қызмет ету аймақтарының өзгеруі немесе олардың жұмыс істеуі керек жағдайлары, сонымен қатар қызметкерлердің маңыздылығы туралы хабардар болуы керек екенін айтты.

Маслоу бойынша, физиологиялық қажеттіліктер адамдар үшін маңызды: олар бірінші кезекте олардың қанағаттануын талап етеді. Физиологиялық қажеттіліктерді қанағаттандырғаннан кейін, адам өзін физикалық қауіптерден, сондай-ақ қолайсыз экономикалық жағдайлардан немесе басқа адамдардың келуі мүмкін қатерден қорғауға ұмтылған кезде қауіпсіздік қажеттілігі алдыңғы қатарға шығады. Келесі қажеттілік - рухани жақындық пен сүйіспеншілікке деген қажеттілік. Оны қанағаттандыру үшін адамнан серіктестік қарым-қатынас орнатып, топтағы орнын анықтау қажет. Осы қажеттіліктерді қанағаттандыру құрмет пен өзін-өзі бағалау қажеттілігін алға тартады. Көбінесе бұл қажеттіліктер адам үшін маңызды, ол басқалардың танылуымен расталған өзінің маңыздылығын сезінуі керек. Маслоу қажеттіліктерінің иерархиясы адамның өзінің күштерінің, қабілеттерінің қорын, өзінің тағдырын орындау белсенділігіне айналдыру қажеттіліктерімен аяқталады.

А. Маслоуды мотивацияны зерттеуші алғашқы ғалым деп атауға болмайды, өйткені оған дейін бұл салада көптеген теориялар болған. Белгілі бір мағынада, оны түсінуге және кеңінен қабылдауға ықпал еткен осы теорияның жалпы сипаты болды. Бұл теория мотивацияның көптеген кейінгі тұжырымдамаларының негізін құрады, мысалы, әлеуметтанудағы мінез-құлық тәсілінің жетекші теоретигі болып саналатын Фредерик Ирвин Герцберг ұсынған тұжырымдаманың онымен ұқсастығы бар.

Ф. Герцберг теориясының орталық идеясы - адамды көбіне ақшадан гөрі еңбектің өзі итермелейді. Ол мотивация факторларын гигиеналық және ынталандырушы деп бөлді. Қанағаттану немесе ынталандырушы факторларға мыналар жатады: жұмыс мазмұны, жеке әлеуетті іске асыру, мансаптық өсу мүмкіндігі, құрмет пен тану, жеке жетістік. Гигиена немесе қолдау көрсететін факторлар мотивацияға жатпайды, оларға компанияның саясаты, басқару практикасы, бақылау, адамдар арасындағы қатынастар, еңбек жағдайлары, жалақы, кәсіби мансап және қауіпсіздік жатады.

Макклелландтың мотивация теориясында билік пен жетістікке деген қажеттілік Маслоудың иерархиялық құрылымындағы құрмет пен өзін-өзі көрсету қажеттіліктері арасында орналасуы мүмкін. Топқа кіру қажеттілігі әлеуметтік қажеттіліктерді қанағаттандырады [6, 704]

Социологиялық энциклопедиялық сөздікте МОТИВАЦИЯ — ағылшынша, немісше motivation;

1. Жеке тұлғаның жағдайды түсінуі, мінез-құлықтың әр түрлі модельдерін таңдау және бағалау, олардың көзделген нәтижелері және осы негізде мотивтерді қалыптастыру;
2. Берілген субъектінің мінез-құлқын анықтайтын мотивтердің салыстырмалы тұрақты жүйесі;

деген мағынаны білдірсе, МОТИВ ( латынша moveo — фактор ) — ағылшынша motive; немісше Motiv;

1. Кез-келген іс-әрекеттің ынталандыру себебі, бір нәрсені қолдайтын қалаулар;
2. Белгілі бір қажеттіліктерді қанағаттандыруға ұмтылумен байланысты субъектінің (тұлғаның, әлеуметтік топтың, қоғамдастықтың) іс-әрекетінің саналы мотивациясы;

деп тәржімаланған. [7, 189]

Мотивация мәдени және жеке тенденцияларға қатысты контексттік элементтермен байланысты және ұйымдастырушылық мақсаттарға жету үшін жоғары күш салуға дайын болу ретінде анықталады. Бұл сондай-ақ қызметкерлердің кейбір жеке және топтық қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін медиаторлық ерекшелікті көрсетеді. [8, 485-516]

Роббинстің пікірі бойынша мотивация дегеніміз - кейбір жеке қажеттіліктерді қанағаттандыруға тырысып, ұйымдық мақсаттарға жету үшін жоғары деңгейдегі күш-жігерді жұмсауға дайындық пен шарттылық. [9, 115-134] Осы анықтамадағы қажеттіліктер кейбір тартымды нәтижелерге қол жеткізудің өзіндік күйін білдіреді. Еңбек мотивациясы ұйымдық формация шеңберінде күшейтілетін, бағытталатын және сақталатын процесс ретінде анықталады. Қысқаша айтқанда, мотивация қызметкерлердің жұмыс орнымен, басқа қызметкерлермен және ұйыммен өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде көрінеді. Мотивацияның әр түрлі анықтамаларында үш жалпы элемент бар екендігі байқалады. Оларды мінез-құлықты белсендіру, бағыттау және қолдау ретінде көрсетуге болады. [10, 379-387]

Қызметкерлерді ынталандыру туралы теориялық және практикалық зерттеулерге басшылық ететін әртүрлі болжамдар бар. Мұның біріншісі мотивацияны түсіну үшін жеке және қоршаған орта сипаттамалары қызметкерлердің мінез-құлқына қалай әсер ететінін жүйелі талдауға қатысты. Екіншіден, мотивация жеке және ситуациялық факторлардың әсерінен пайда болатын және жеке, әлеуметтік немесе басқа факторлардың өзгеруіне байланысты өзгеруі мүмкін динамикалық ішкі жағдайды білдіреді. Үшіншісі - мотивацияға әсер ететін қызметкерлердің мінез-құлқына қатысты. [11, 263-280]

Еңбек мотивациясы - бұл негізінен академиктер мен практиктер зерттейтін социология мен психологиядағы маңызды құрылымдардың бірі. Гомес пен Борбаның айтуынша, бұл құрылым барлық жұмыс жағдайларында бар, мысалы, білім беруде. [12, 243-319] Бұл тұрғыда бір ұғым - мұғалімнің мотивациясы - мектеп жетістігінің шешуші факторы болып табылады. [13, 119-134] Мұғалімнің мотивациясы білім беру жүйесі үшін өте маңызды болғаны секілді, мұғалімдердің еңбекке қанағаттануы және жағымды психологиялық капиталы да өте маңызды. [2, 439-461]

Кәсіби мотивациясы жоқ немесе нашар болған педагогтарда жұмыс тиімділігінің төмен болуы мотивациясы жоғары мұғалімдермен салыстырғанда жақсы байқалады. Сол үшін Скаалвиктер жұмыс мотивациясының еңбек тиімділігінің шешуші факторы екенін анықтаған. [14, 15–37]

Мотивация - бұл мұғалімді белгілі бір әрекеттерді жасауға мәжбүр ететін қуат, күш немесе қалау. Бұл сондай-ақ мұғалімді белгілі бір мінез-құлық түріне итермелейтін, осы мінез-құлықты жаңғыртуға немесе одан аулақ болуға бағыттайтын күштің бір түрі [15, 52–72]

Мектеп мұғалімдерінің күнделікті жұмыстары тек өз пәнін берумен шектелмегендіктен, оларда әртүрлі жүктемелер бар. Ол жүктемелер нәтижесінде физиологиялық және психологиялық тапсырмалар туындайды. Тапсырмалардың әркелкілігінен мұғалімдердің жұмыстарының нәтижесі қандай мотивациялық негізге сүйенгенін анықтау қиын. Сонымен қоса, бір міндетті әр пән немесе өтілі әртүрлі мұғалім басқа мотивпен сол міндетті іске асыруы мүмкін. [16, 256–279]

Мұғалімнің мотивациясы тұжырымдамасының негізгі аспектісі - бұл тек пәннің мазмұнына ғана емес, сонымен қатар дидактика мен тәрбие саласына қызығушылық бар дегенді білдіреді. Пәндік қызығушылық бойынша біз оқытылатын биология, математика, география сияқты пәндерге деген қызығушылықты түсінеміз. Бұл пән тек оқу жоспарындағы оқытылатынды ғана емес, сонымен бірге кең тақырыптың аспектілерін де қамтиды. Дидактикалық қызығушылық дегеніміз мұғалімнің оқыту әдістеріне, дидактика туралы әдебиеттерге және оқыту мазмұнын қалай жақсы дайындауға деген қызығушылығы. Тәрбиелік қызығушылық деп білім беру аспектілеріне немесе мұғалім кәсібіндегі мәселелерге деген қызығушылықты айтады. Бұл, мысалы, білім беру немесе балаларды тәрбиелеу мақсаттары, құндылықтар мен әлеуметтік құзыреттіліктер туралы, сондай-ақ қиын оқушылармен немесе сыныптағы қиын жағдайлармен қалай дұрыс әрекет ету туралы пікірталастарды қамтуы мүмкін. [17, 7–37]

Ішкі мотивациялық көзқарас тұрғысынан қызметкерлерді жұмыс өзі ынталандырады. Мұнда адамның мінез-құлқын реттейтін сыртқы бақылау жоқ. Мұндай мотивациялық жағдайды өзінің қабілеттерін ашу тәжірибесі ретінде сипаттауға болады. Ішкі мотивация құралдары жұмыс сипатымен тікелей байланысты және жұмыс мазмұнынан туындайды. Қызықты және қиын жұмыс құрамына жұмыстағы тәуелсіздік, жұмыскер үшін жұмыстың маңыздылығы, жұмысқа қатысу, жауапкершілік, алуан түрлілік, шығармашылық, өз таланты мен шеберлігін пайдалану мүмкіндіктері және адамның қызметі туралы қанағаттанарлық кері байланыс сияқты факторлар кіреді. Жұмыстың өзіне назар аудара отырып, Хэкман, Лоулер және Олдман бес тұжырымдамалық тәуелсіз жұмыс сипаттамаларын анықтады және оларды кез-келген жұмысқа қолдануға болатындығын айтты. [18, 259-286] Бұл ерекшеліктер; шеберліктің әртүрлілігі, қызметтік сәйкестілік, жұмыстың маңыздылығы, тәуелсіздік және кері байланыс. [19, 159-170]

Мерфи мен Александрдың пікірінше, егер кез келген жұмыс қосалқы сыйақы үшін емес, немесе еңбек шартында көрсетілген сыйақының арқасында орындалса, бұл жағдай ішкі мотивация тұжырымдамасымен түсіндіріледі. [20, 28]

Сыртқы мотивацияға жеке тұлғаның қоршаған ортасынан әсер алуы жатады. Сыртқы сыйақылар, мысалы, жұмыскердің оның қызметі үшін жалақысы, үстемақылар, мансаптық жоғарылату және менеджердің мойындауы қызметкерлердің ынтасын арттырады. Мотивацияны арттыруда сыртқы факторлардың рөлі маңызды болғанымен, сыртқы факторлар көбінесе ішкі факторларсыз қажетті мотивацияны қамтамасыз ете алмайды. [21, 1-15]

Сыртқы мотивация құралдары екі өлшемге ие. Бұлар әлеуметтік мотивация құралдары мен ұйымдастыру құралдарына қатысты. Әлеуметтік мотивация өлшемі достық, көмек, әріптестер мен менеджерлерді қолдау сияқты факторларды қамтиды және тұлғааралық қатынастардың сапасына негізделген. Ұйымдастырушылық өлшем, сыртқы мотивация құралдарының тағы бір өлшемі ұйымның жұмыс өнімділігін арттыру мүмкіндіктерімен байланысты. Бұл құралдар нақты болып табылады және еңбек ресурстарындағы мүмкіншіліктердің жеткіліктілігі, жұмыс жағдайындағы физикалық жағдайлардың сәйкестігі, тең төлем, сыйақылар, марапаттар, қызметке жоғарылау мүмкіндігі және жұмыс қауіпсіздігі сияқты факторларды қамтиды. [22, 365-385]

Жоғарыда келтірілген тұжырымдардан көрініп тұрғандай, ішкі және сыртқы мотивацияның негізгі айырмашылығы мінез-құлықты басқаратын себептерге байланысты. Ішкі мотивацияда бақылау жеке тұлғада, ал сыртқы мотивацияда қоршаған ортада болады. [21, 1-15]

Қазақстанда 2019-жылы «Белес» анализ және стратегия орталығының жасаған зерттеуінде қазақстандық мүғалімдер зерттеу объектісі ретінде қарастырылып, олардың ішкі және сыртқы мотивацияларын анықталған. 4-курс студенттері және магистрлер арасында жасалған сауалнама нәтижесінде мұғалім мамандығын таңдауда негізге алынған себептер Бальер және Өзджанның классификациясына сүйеніп 3 категорияға бөлінген: (a) ішкі-альтруистік, (b) қоршаған ортаның (басқалардың) әсері және (c) сыртқы мотивация. [23, 104] Cауалнамаға қатысқан жастардың арасында мұғалімдік мамандықты таңдау мотивациясында ішкі-альтруистік факторлар шешуші рөл атқарды. Әсер етудің екінші маңызды аспектісі басқалардың (негізінен мұғалімдердің) әсері болды. [24, 29-34]

Бір мемлекет үшін әлеуметтік және экономикалық дамудың маңыздылығы білім саласына тікелей байланысты болғаны секілді, [4, 83-101] білім саласының дамуы да мектептер мен ондағы мұғалімдердің дамуына соншалықты тәуелді. Мұғалімдердің дамуының негізгі факторларының бірі оның мотивациясы екенін осы жұмыстан көруге болады. Педагогтар үшін ішкі-сыртқы мотивация мен еңбек мотивациясы және олардың еңбек өтілі туралы түсініктері арасында айтарлықтай айырмашылық жоқ деген қорытынды шықты. Басқаша айтқанда, әр түрлі дәрежелі мұғалімдердің ішкі-сыртқы мотивациясы мен еңбек мотивациясы туралы пікірлері ұқсас. Дегенмен, Отандық мұғалімдер үшін ішкі мотивтер әлі де басым. Мысалы, балалармен жұмыс істеуге деген құмарлық, кәсіпке баулу, мектепте жұмыс істеуге деген қызығушылық. Басқа да мотивация себептері ретінде отбасылық дәстүрлер және орта мектептегі және жоғарғы сыныптардағы мұғалімдер білім берудегі оң үлгілерінің әсерімен, сондай-ақ үлкен әлеуметтік мәні бар беделді мамандықта жұмыс істеуге деген ұмтылысын көрсетуге болады. Мұғалімдердің мотивациясын пәндік, дидактикалық және тәрбиелік деп қарастырып, әрқайсысының оқушы үшін қандай өзіндік әсерлері бар екені көрсетілді.

Қазақстанда «Педагог статусы» заңы қабылданып, мұғалімдерге мемлекет тарапынан материалдық, менталдық, физиологиялық және басқа да қолдаулар көрсетіліп жатқанда [25] мұғалімдердің мотивациясы қазақстандық қоғамда ары қарай зерттелуге ашық тақырып болып қала бермек.

**Пайдаланылған әдебиеттер:**

1. Anderman, E. M. 2002. School effects on psychological outcomes during adolescence. Journal of Educational Psychology, no. 94:795–809.
2. João Viseu, Saul Neves de Jesus, Claudia Rus, & José M. Canavarro, 2016. Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 14*(2), 439-461.
3. OECD, 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. P. 1-13
4. Wanda Dróżka, Joanna Madalińska-Michalak, 2016. Prospective teachers’ motivations for choosing teaching as a career. Kwartalnik pedagogiczny 2016 Numer 1(239) P. 83-101
5. Губарев Р.В. 2014 Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда. Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия: Экономика. № 1 (7) стр. 239-246
6. Мескон Н., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2002. – 704 с.
7. Соцологический энциклопедический словарь. Редактор – Осипов Г.В. ИНФРА-М-НОРМА. Москва, 1998. стр. 189
8. Latham, G. G. ve Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annual Review of Psychology, 1(56), 485-516.
9. Robbins, S. P. (1993). Organizational behavior (6ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
10. Steers, M. R., Mowday, T. R. ve Shapıro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. Academy of Management Review, 3(29), 379-387.
11. Wiley, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, 3(18), 263-280.
12. Gomes, D., & Borba, D. (2011). Work motivation. In D. Gomes (Coord.), *[Psychology of the organizations, work, and human resources]* (pp. 243-319)
13. Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, *54*, 119-134. doi: 10.1111/j.1464- 0597.2005.00199.x
14. Skaalvik E. M., Skaalvik S. (2017). Still Motivated to Teach? A Study of School Context Variables, Stress and Job Satisfaction among Teachers in Senior High School. *Social Psychology of Education*, vol. 20, no 1, pp. 15–37. https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9
15. Elliot A.J. (2005) A Conceptual History of the Achievement Goal Construct // A. Elliot, C. Dweck (eds) Handbook of Competence and Motivation. New York: Guilford, pp. 52–72.
16. Fernet C., Senécal C., Guay F., Marsh H., Dowson M. (2008) The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) // Jour- nal of Career Assessment. Vol. 16. No 2. P. 256–279. https://doi. org/10.1177/1069072707305764
17. Schiefele U., Streblow L., Retelsdorf J. (2013) Dimensions of Teacher Interest and Their Relations to Occupational Well-Being and Instructional Practices // Journal for Educational Research Online / Journal für Bildungs-forschung Online. Vol. 5. No 1. P. 7–37.
18. Hackman, J. R. ve Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characterstics. Journal of Applied Psychology Monograpy, 55, 259-286.
19. Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
20. Murphy, P. K. ve Alexander, P. A. (2000). A Motivated exploration of motivation terminology. Contemporary Education Psychology, 1(25), 28.
21. Ramazan ERTÜRK, 2016. Öğretmenlerin İş Motivasyonları. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi 2016, Cilt 02, Sayı 03, 01-15
22. Mottaz, J. C. (1985). The relative ımportance of ıntrinsic and extrinsic rewards as determinants of wok satisfaction. The Sociological Quarterly, 3(26), 365-385.
23. Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students’ reasons. *International Education Studies,* 7(5), 104.
24. Ирсалиев С. А., Камзолдаев М. Б., Ташибаева Д. Н., Копеева А.Т. (2019) Аналитический отчет «Учителя Казахстана: почему молодые люди выбирают эту профессию и что их мотивирует оставаться в ней?» Астана, Казахстан: Общественное объединение «Центр анализа и стратегии «Белес», 2019. – 126 с.
25. Алиев Батыр. (2020) Разъяснение к Закону РК «О статусе педагога». // Интернет ресурс // https://www.bilimdinews.kz/?p=83622