

Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир)

Цель методики: В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутренней мотивации следует говорить, если деятельность сама по себе имеет значение для личности. О внешней мотивации говорят, когда в основе профессиональной деятельности лежит стремление удовлетворить иные потребности, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и пр. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы более эффективны и желательны, чем внешние отрицательные мотивы. А внутренние мотивы более желательны, чем внешние.

Время проведения: 10 минут

Инструкция: Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале (поставьте галочку в одном из пяти столбиков)

Мотив	1	2	3	4	5
	В очень незначительной мере	В незначительной мере	В не большой, но и не малой мере	В большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок.					
2. Стремление к продвижению по службе.					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					

4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной области.					

Обработка и интерпретация результатов:

- 1) В случае пофамильного опроса педагогического коллектива, у администрации в руках оказывается список мотивов в определенной иерархии у каждого сотрудника.
- 2) Использовать методику для административных мер (наказания сотрудников) категорически нельзя.
- 3) Внешние положительные мотивы: 1, 2, 5
- 4) Внешние отрицательные мотивы: 3, 4
- 5) Внутренние мотивы: 6, 7
- 6) Вес различных мотивов можно найти по формуле: количество баллов, набранное по сумме мотивов поделить на количество мотивов.
Например: образец заполнения бланка конкретного учителя

Мотив	1	2	3	4	5
1. Денежный заработок.					X

2. Стремление к продвижению по службе.				X	
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег		X			
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей			X		
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других		X			
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы				X	
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной области.			X		

Вес внешней положительной мотивации = $(5+4+2)/3 = 3,7$ баллов

Вес внешней отрицательной мотивации = $(2+3)/2=2,5$ балла

Вес внутренней мотивации = $(4+3)/2= 3,5$ баллов

Соотношение = $3,7 > 3,5 > 2,5$

То есть важнее всего социальное одобрение коллектива, заработок, статус и движение по службе, на втором месте стоит внутренняя мотивация, а наказывать критикой практически бесполезно такого сотрудника.

Соотношение: внутренняя мотивация должна быть больше внешней положительной мотивации, которая больше внешней отрицательной мотивации - в данном случае нарушено, то есть педагог может работать не совсем эффективно. Воздействие на сотрудника может быть оказано за счет опоры на значимые мотивы деятельности.