

УДК 37.015.3

## **МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Галич Т.Н.**

*к.п.н., доцент,*

*Елабужский институт ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»*

*Елабуга, Россия*

**Нуриева А.Р.**

*старший преподаватель*

*Елабужский институт ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»*

*Елабуга, Россия*

**Егорова М.С.**

*студент,*

*Елабужский институт ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»*

*Елабуга, Россия*

**Аннотация.** В статье раскрыта проблема мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций, которая напрямую влияет на эффективность деятельности организации в целом. Также рассмотрены виды мотивации, способы её формирования и развития, методы диагностики уровня сформированности мотивации педагогов и степени их удовлетворённости своей профессиональной деятельностью.

**Ключевые слова:** мотивация педагогов ДОО, внешняя мотивация, внутренняя мотивация, степень удовлетворённости выбранной профессией.

## **MOTIVATION OF DET TEACHERS TO PROFESSIONAL ACTIVITIES**

**Galich T.N.**

*Ph.D., associate professor,*

*Yelabuga Institute FGAOU VO "Kazan (Volga Region) Federal University"*

*Elabuga, Russia*

**Nurieva A.R.**

*Senior Lecturer, FGAU VO*

*Yelabuga Institute FGAOU VO "Kazan (Volga Region) Federal University"*

*Elabuga, Russia*

**Egorova M.S.**

*student,*

*Yelabuga Institute FGAOU VO "Kazan (Volga Region) Federal University"  
Elabuga, Russia*

**Annotation.** The article reveals the problem of motivation of teachers of preschool educational organizations, which directly affects the effectiveness of the organization as a whole. The article also considers the types of motivation, the ways of its formation and development, methods of diagnosing the level of motivation formation of teachers and the degree of their satisfaction with their professional activities.

**Keywords:** motivation of teachers of preschool educational institutions, external motivation, internal motivation, degree of satisfaction with the chosen profession.

Современное общество, в силу социально-экономических изменений в мире и в том числе в нашей стране, выдвигает новые требования не только к системе образования, но и к педагогам дошкольных образовательных организаций. На сегодняшний день, перемены затрагивают не просто процесс подбора персонала, его обучения и расстановки, но и процесса формирования более нового сознания, посредством новых методов мотивации педагогов ДОО.

Проблеме мотивации и мотивов посвящено большое количество исследований, как отечественных авторов (А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, П.М. Якобсон и др.), так и зарубежных авторов (А. Маслоу, Г. Холл, Дж. Аткинсон и др.).

Однако ни в той, ни в другой литературе не было изложено единого подхода к определению феномена мотивации. Хотя очевидно, что эффективное управление профессиональной деятельностью педагогического коллектива невозможно без чёткого понимания сущностных характеристик мотивации.

Мотивация, в свою очередь, представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к труду и придают этому некий определённый смысл.

Н.В. Немова рассматривает мотивацию как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к труду и придают этому некий определённый смысл [3, с.106].

К. Замфир и А.А. Реан были выделены внутренняя и внешняя мотивация педагогической деятельности, где внутренняя мотивация реализует познавательную потребность и имеет для личности педагога ценностный смысл. Именно посредством внутренней мотивации может быть удовлетворена потребность педагога во внутреннем благополучии, в балансе и гармонии внутреннего мира, в самосовершенствовании и самореализации [1, с.69].

По мнению Т.Н. Садыковой, одной из основных функций руководителя ДОО прежде всего является процесс формирования мотивации педагогов. Более того, основная задача руководителя предполагает создание совокупности необходимых факторов, влияющих на степень удовлетворённости педагогов своей профессиональной деятельностью. К таким факторам Т.Н. Садыкова относит собственное желание педагогов и стремление работать, психологическую перспективу и эмоции [5, с.83].

Л.Н. Захарова к мотивации деятельности педагога относит:

1. Мотивы внешнего самоутверждения педагога, определяющие профессиональную деятельность педагога, как возможность самоутверждения через внешнюю положительную оценку. В этом случае, уровень усвоения знаний детей представляет собой средство достижения личной цели в положительной оценке извне.

2. Профессиональные мотивы подразумевают желание учить и воспитывать детей.

3. Мотивы личностной самореализации заключаются в стремлении к самореализации и предпочтению более творческого вида деятельности. В таком случае, деятельность педагога во многом отличается высоким уровнем восприимчивости к новшествам, постоянному поиску себя, новых форм и методов работы.

4. Материальное вознаграждение отличает работу педагога, ориентировкой лишь на внешние показатели своего труда [2, с.112].

Однако, время чётко указало, что нежелание руководителей образовательных организаций решать проблемы управления путём повышения мотивации педагогов напрямую влияет на снижение желания персонала выполнять свои обязанности, на повышение уровня конфликтности в коллективе и снижению по итогу результативности всей организации. Таким образом, актуальность выдвинутой проблемы обоснована изменениями взаимоотношений руководителя и сотрудников организаций в соответствии с процессом модернизации и реформирования отечественного образования.

На сегодняшний день, необходимость модернизировать традиционные теории мотивации к условиям современного мира на практике неизбежно сталкивается с трудностями. Потому возникают противоречия между количеством возрастающих требований к современному педагогу и снижением при этом их мотивации для профессионального развития в условиях активных изменений системы образования; между очевидной необходимостью перехода к новому ценностно-мотивационному типу управления ДОО и отсутствием единого научного подхода к пониманию механизма управления мотивацией педагогов ДОО.

В связи с выявленными противоречиями было принято провести исследование, цель которого заключалось в том, чтобы выявить и обосновать организационные условия мотивации педагогов, а также теоретически изучить и эмпирически доказать их влияние на повышение результативности деятельности педагогов ДОО. Также в начале данного исследования была выдвинута следующая гипотеза: мотивация профессиональной деятельности педагогов ДОО обеспечивается изучением потребностей и мотивов деятельности педагогов, созданием мотивационной среды в коллективе, что в свою очередь эффективно влияет на результативность профессиональной деятельности педагогов.

Для достижения поставленной цели исследования и подтверждения выдвинутой гипотезы опытно-экспериментальная работа проводилась на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №25 "Родничок" комбинированного вида Елабужского муниципального района Республики Татарстан. В данном исследовании приняли участие 33 педагога дошкольного образовательного учреждения, профессиональная деятельность которых направлена непосредственно на работу в группах с детьми дошкольного возраста.

Эмпирическая часть исследования составила три этапа:

1. Констатирующий этап с целью выявить первоначальный уровень сформированности мотивации педагогов ДОО и степень их удовлетворённости своей профессиональной деятельностью.

2. Формирующий этап с целью разработать план работы по реализации организационных условий для того, чтобы способствовать формированию мотивации педагогов к их профессиональной деятельности.

3. Контрольный этап с целью выявить динамику уровня сформированности мотивации педагогов ДОО и степени их удовлетворённости своей профессиональной деятельностью в период данного исследования.

Для реализации цели констатирующего и контрольного этапов исследования были проведены опрос по методике К. Замфир в модификации А.А Реана «Мотивация профессиональной деятельности» и анкетирование «Оценка степени удовлетворённости персонала условиями своей работы» Е.М. Лепешовой.

Первоначальная диагностика мотивации профессиональной деятельности педагогов на констатирующем этапе исследования позволила выявить низкую степень удовлетворённости педагогов своей профессиональной деятельностью и условиями работы. Несмотря на то, что у педагогов данного коллектива преобладают внешние мотивы над внутренними, то есть педагоги не столько заинтересованы возможностью максимальной самореализации в своей

профессиональной деятельности, сколько денежным заработком, анкетирование по методике Е.М. Лепешовой позволило выявить абсолютно высокую степень удовлетворённости педагогов условиями своего труда.

Тем не менее, по результатам первоначальной диагностики работа с данным коллективом требует повышения уровня организационной и коммуникативной культуры, а также системности и последовательности, посредством включения в процесс управления нестандартных форм работы с коллективом.

Таким образом, для достижения цели формирующего этапа исследования, работа по повышению уровня мотивации педагогов коллектива дошкольной образовательной организации осуществлялась в таких направлениях, как социально-психологическое, научно-методическое и нормативно-правовое. Для этого нами был составлен план работы с педагогическим коллективом, который включил в себя десять мероприятий, направленных на выявление необходимых условий для перезагрузки педагогов в стенах ДОО, на совершенствование индивидуальных качеств педагогов, обеспечивающих успех их деятельности, на обогащение знаний педагогов о возможных материальных выплатах и условиях их получения, на выявление способов самореализации каждого педагога в своей деятельности, на повышение степени сплоченности коллектива и уровня ответственности каждого его члена за результат совместной работы, а также на выявление степени удовлетворённости коллектива проделанной работой и их дальнейших действий в работе.

К моменту завершения формирующего этапа многие педагоги отметили, что для повышения эффективности их профессиональной деятельности и уровня мотивации не хватало как таковых базовых вещей, то есть возможности спокойно проанализировать свою деятельность, обсудить с более опытными педагогами возникающие в работе вопросы и педагогические ситуации.

Также была отмечена эффективность социально-психологической стороны работы с педагогами, которая позволила им посмотреть на себя с

другой стороны, оценить свои возможности, недостатки и достоинства. Как отметил руководитель, также заметно налажился психологический климат в коллективе, повысился уровень продуктивного взаимодействия педагогов друг с другом, а вместе с ним и качество работы каждого педагога, в частности.

С целью выявить динамику уровня сформированности мотивации педагогов ДОО и степени их удовлетворённости своей профессиональной деятельностью и сравнить результаты двух этапов исследования были повторно проведены опрос по методике К. Замфир в модификации А.А Реана «Мотивация профессиональной деятельности» и анкетирование «Оценка степени удовлетворённости персонала условиями своей работы» Е.М. Лепешовой.

По результатам повторной диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов заметно возросло процентное соотношение показателей денежной мотивации и стремления продвигаться вверх по службе.

Более того, стремление избежать критики и неприятностей со стороны руководства и коллег уменьшилось в разы, что указывает на очевидные изменения в психологическом климате педагогического коллектива. Степень удовлетворённости педагогов самим процессом и результатом своей деятельности, стремление к самореализации в данной деятельности также заметно возросли в своих показателях на контрольном этапе исследования.

Таким образом, на контрольном этапе исследования нам удалось проследить чёткую положительную динамику внутреннего и внешнего положительного мотива, что в свою очередь указывает на эффективность проделанной нами работы в период формирующего этапа исследования.

Обработка и анализ данных, полученных в ходе повторной диагностики степени удовлетворённости педагогов своей деятельностью, показали, что 31% педагогов имеют высокую степень удовлетворённости условиями труда, набрав от 31 до 40 баллов из 50ти. Остальные 69% по результатам повторной

диагностики имеют очень высокую степень удовлетворённости условиями труда, набрав от 41 до 45 баллов из 50ти.

Можно сделать вывод о том, что мотивация профессиональной деятельности педагогов ДОО обеспечивается изучением потребностей и мотивов деятельности педагогов, созданием мотивационной среды в коллективе, что в свою очередь эффективно влияет на результативность профессиональной деятельности персонала ДОО.

Таким образом, выдвинутая нами в начале исследования, гипотеза доказана, а поставленные цели и задачи успешно достигнуты.

### **Библиографический список:**

1. Бордовская Н.В., Реан А.А. Мотивация профессиональной деятельности / Педагогика: учебник для вузов – СПб: Питер, 2000. – 304 с.
2. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб.пособие. – М.: Логос, 2012. – 376 с
3. Зимичева С. А. Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование. – Н. Новгород: Нижегород. гуманитар. центр, 2001. – 134 с.
4. Кириллова О. Г. Система методической работы по формированию мотивации педагогов ДОУ к профессиональному саморазвитию: консультация для родителей [Электронный ресурс] // Сайт работников дошкольного образования. URL: <http://www.ivalex.vistcom.ru/konsultac/konsultac2296.html> (дата обращения: 04.06.2021).
5. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. – М.: Владос, 2012. – 214 с.
6. Садыкова Т.Н. Проблема повышения мотивации воспитателей к педагогической деятельности в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения в условиях новых ФГОС // Челябинский гуманитарий. – 2014. – № 4 (29). – С. 69-76.

7. Садыкова Т.Н. Проблемы воздействия на позитивную мотивацию педагогических работников образовательных учреждений // Челябинский гуманитарий. – 2014. – № 2 (27). – С. 81-86.

*Оригинальность 97%*