

**Уварова А.Д., Содномова Н.Б.-Ц., научный руководитель**

## **ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В связи с введением федеральных государственных законов об образовании в сфере дошкольного образования перед педагогами-дошкольниками стоят важные задачи, реализация которых диктует им новые требования, расставляет новые акценты в их профессиональной деятельности. Данная ситуация актуализирует проблему мотивации педагогов. Необходимо исследовать запросы педагогов, приоритеты в профессиональной деятельности, чтобы выработать определённые механизмы усиления мотивации, их заинтересованности в профессиональном росте, постоянном повышении своей квалификации. В статье приведены результаты определения значимых мотивов для педагогов детского сада, работающих в сфере инклюзивного образования.

**Ключевые слова:** мотивация, эффективность профессиональной деятельности, педагогическая деятельность, дошкольное образование.

**Anastasiya D. Uvarova, Nadezhda B.-Ts. Sodnomova, scientific adviser**

## **RESEARCH OF TEACHERS' MOTIVATION IN PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

**Abstract.** In connection with the introduction of Federal state laws on education in the field of preschool education, preschool teachers face important tasks, the implementation of which dictates new requirements for them, places other accents in their professional activities. This situation actualizes the problem of teachers' motivation. It is necessary to investigate the needs of teachers, priorities in their professional activities to develop certain mechanisms to strengthen motivation, their interest in professional growth, continuous improvement of their skills. The article presents the results of determining the significant motives for kindergarten educators working in the field of inclusive education.

**Keywords:** motivation, professional activity efficiency, pedagogical activity, preschool education.

Согласно ФГОС ДО педагогам необходимо разрабатывать и применять современные психолого-педагогические технологии и приемы, реализовать различные формы и методы воспитательной работы, осуществлять проектирование воспитательных программ и обеспечивать их реализацию [1]. Помимо этого, для соответствия предъявляемым к педагогу требованиям последний должен заниматься саморазвитием и инновационной деятельностью, активно и плодотворно вести воспитательную и образовательную работу. В условиях постоянного напряжения педагог часто находится в состоянии стресса, испытывает чувство неудовлетворённости собственной работой. Соответственно, снижается мотивация к труду и, как следствие, эффективность профессиональной деятельности. Данная ситуация актуализирует проблему мотивации педагогов.

В рассмотрении мотивации профессиональной деятельности особое место занимает теория мотивации А. Маслоу, посвящённая изучению потребностей человека. К потребностям, лежащим в основе поведения человека, Маслоу относил физиологические потребности, потребность в безопасности и уверенности в будущем, потребность в защищенности, социальные потребности, потребность в уважении и потребность в самовыражении. Физиологические потребности и потребность в безопасности и уверенности в жизни автор теории относил к базовым, первичным потребностям, остальные потребности, согласно Маслоу, являются вторичными. В рамках данной теории утверждается, что удовлетворение вторичных потребностей возможно только после удовлетворения первичных потребностей [3].

Значительный вклад в исследование различных аспектов мотивации труда внесли такие российские ученые, как Д.Д. Вачугов, Н.А. Волгин, В.А. Дятлов, А.Л. Жуков, Ю.Н. Лапыгин, Э.А. Уткин, Н.И. Шаталова и др. В их трудах рассматриваются вопросы формирования мотивов трудовой деятельности и мотивации, а также приведена типология мотивации.

По мнению Е.В. Лепешовой, мотивация персонала в организационной психологии понимается как процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей организации [2]. Залог эффективного стимулирования и удержания ценных сотрудников – это индивидуальный подход к их мотивированию. Огромным плюсом такого подхода является верное определение главных потребностей и мотиваторов. Управленец должен не забывать, что каждый работник индивидуален, а это значит, что у каждого сотрудника есть слабые и сильные стороны. Необходимо также учитывать, что все люди мотивируются разными факторами.

Главную роль в мотивации педагогов играет администрация дошкольной организации. Мотивация – это не только нормативные документы, технологии, диагностика и мониторинг, но и работа над эмоционально-волевой сферой сотрудников. Необходимо как требовать от педагогов выполнения определенных задач, так и даже вовлекать их в командную деятельность по решению общей образовательной цели. Мотивированный персонал организации будет успешно реализовывать основные ориентиры Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», будет стремиться к повышению квалификации, внедрению инноваций в образовательный процесс, что в итоге приведет к росту имиджа образовательной организации и развитию образования в стране.

В рамках данной работы по методике «Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана) [4] в МАДОУ «Детский сад № 3 «Колобок»» г. Улан-Удэ было проведено исследование мотивации педагогов к деятельности. Выборка исследования – 10 педагогов.

**Цель** применения данной методики: выявить значимые для педагогов мотивы для реализации инклюзивного образования (профессиональной деятельности).

При обработке полученных результатов исследования были подсчитаны показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии с ключами

указанной методики. По результатам исследования выявлено, что внешнюю положительную мотивацию имеют 8 человек из опрошенных (80%), внешняя отрицательная мотивация была отмечена у 2 человек (20%) – подсчитывался средний показатель для всей выборки.

Помимо общих результатов, определялся средний числовой показатель выраженности каждого типа мотивации в диапазоне от 1 до 5 (рис. 1).

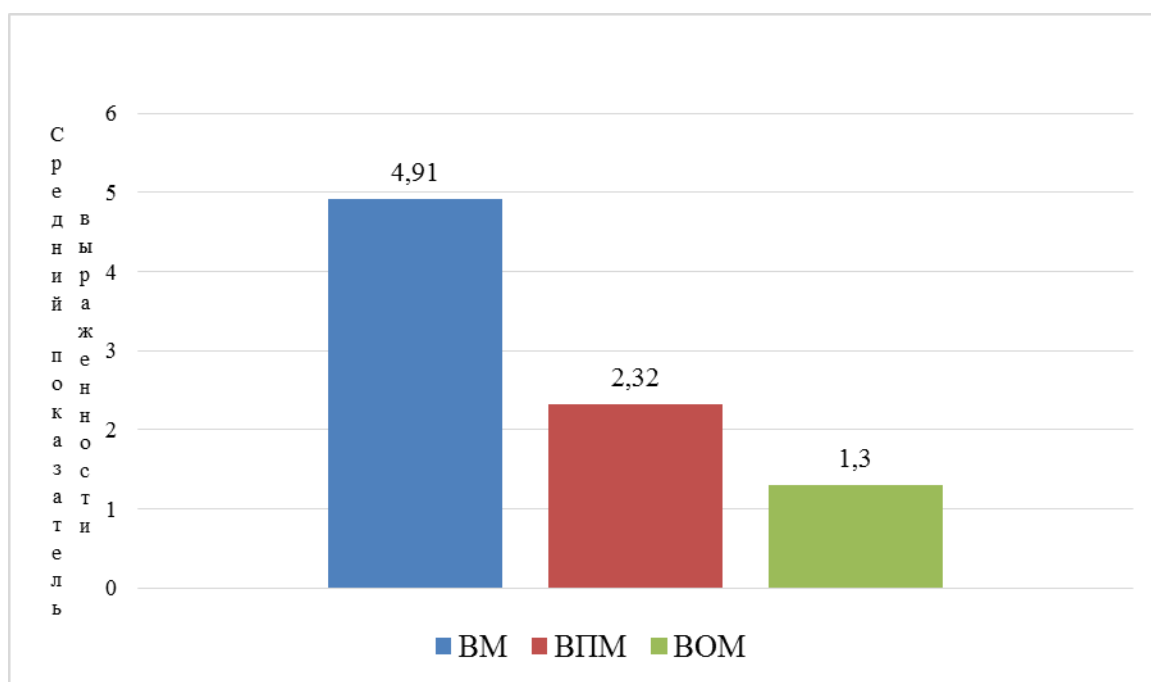


Рисунок 1 – Средние показатели выраженности типа мотивации по методике «Мотивация профессиональной деятельности» [4]

В результате качественного анализа данных получены следующие результаты: у большинства опрошенных педагогов преобладает внутренняя мотивация профессиональной деятельности (BM = 4,91). Внутренне мотивированные работники вовлекаются в деятельность ради самого процесса, а не ради внешних поощрений. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели.

Показатели внешней положительной мотивации (BПМ = 2,32) находятся на достаточно высоком уровне. Внешняя положительная мотивация зависит от воздействий извне, от внешних психологических и материальных условий деятельности.

Показатели внешней отрицательной мотивации ( $BOM = 1,3$ ) оказались достаточно высоки. Внешняя отрицательная мотивация – это мотивация, при которой факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне личности или вне поведения. Достаточно инициирующему и регулирующему факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

В ходе исследования нами был выявлен мотивационный комплекс:  $BM > ВПМ > BOM$ . Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

По результатам анкетирования можно сделать вывод, что педагогов данной организации отличает высокий уровень внутренней профессиональной мотивации: образовательная деятельность продиктована желанием профессионально расти, добиваться признания и возможности самовыражения, а также осознанием своего долга перед обществом, высоко сформированной гражданской позицией. Педагоги продолжают заниматься своей профессией именно ради самого дела, несмотря на любые изменения в государстве и обществе, даже в условиях невысокой материальной оценки своего труда и низком социальном статусе своей профессии.

### *Список литературы*

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». Зарегистрирован в Минюсте РФ 14 ноября 2013 г. Регистрационный № 30384.
  2. Лепешова Е. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы / Е. Лепешова // Вести образования. – 2009. – № 8. – С. 23
  3. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
  4. Замфир К. Мотивация профессиональной деятельности: методика в модификации А.А. Реана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.miu.by/kaf\\_new/mpp/102.pdf](http://www.miu.by/kaf_new/mpp/102.pdf)
-

---

**Уварова Анастасия Дмитриевна**, студентка магистратуры 2 курса, кафедра педагогики начального и дошкольного образования, Педагогический институт ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет им. Д. Банзарова», г. Улан-Удэ, Республики Бурятия, Россия

**Содномова Надежда Бадма-Цыреновна**, научный руководитель, канд. пед. наук, кафедра педагогики начального и дошкольного образования, Педагогический институт ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет им. Д. Банзарова», г. Улан-Удэ, Республики Бурятия, Россия

**Anastasiya D. Uvarova**, 2 year graduate, the Department of pedagogy of primary and preschool education, Pedagogical Institute of Dorji Banzarov Buryat State University, Ulan-Ude, Buryat Republic, Russia

**Nadezhda B.-Ts. Sodnomova**, scientific adviser, PhD in pedagogical sciences, the Department of pedagogy of primary and preschool education, Pedagogical Institute of Dorji Banzarov Buryat State University, Ulan-Ude, Buryat Republic, Russia