

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Психолого-педагогический факультет
Кафедра педагогики и психологии

**Особенности мотивации профессиональной
деятельности педагогов дошкольного образования
с различным стажем работы**

Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Допустить к защите
Зав. кафедрой педагогики и психологии
«__» _____ 2018г.
Манузина Е.Б.

Выполнила студентка
П-ЗП141 группы
Десятова Юлия Николаевна

Научный руководитель
канд.психол.наук, доцент
Маликова Елена Владимировна

Оценка _____
«__» _____ 2018г.

Председатель ГЭК
Скоркина Татьяна Васильевна

АННОТАЦИЯ
на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студентка: *Десятова Юлия Николаевна*

Группа: П-ЗП141

Направление подготовки: *Психология*

Тема: *Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы*

ABSTRACT

for final qualifying work of the bachelor

The purpose of the study was to study the characteristics of the motivation of professional activity of teachers of preschool education with different experience.

The stages of experimental work are determined:

- 1) study of theoretical aspects of the problem of motivation of teachers ' professional activity
- 2) empirical research of motivation of professional activity of teachers of preschool education with different experience
- 3) making recommendations to improve the professional motivation of teachers of preschool education

The practical significance of the work lies in the fact that the results obtained in the course of the study can be used by psychologists to build an optimizing work with teachers aimed at improving the level of motivational activity of teachers.

The work consists of an introduction, two chapters (theoretical and practical) conclusion, list of references, applications, contains illustrations (tables, figures).

Исполнитель ВКР

Десятова Юлия Николаевна

Руководитель ВКР

Маликова Елена Владимировна

Содержание

Введение	4
Глава 1. Теоретические аспекты изучения проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов	8
1.1. Психологическая сущность понятий «мотив» и «мотивация».	8
1.2. Характеристика основных мотивационных теорий.....	15
1.3. Основные аспекты мотивации профессиональной деятельности педагога.....	25
Вывод по 1 главе	37
Глава 2. Эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы	38
2.1. Организация и методы исследования.....	38
2.2. Описание результатов эмпирического исследования по изучению особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.....	39
2.3. Рекомендации по повышению профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования.....	47
Вывод по 2 главе	50
Заключение	51
Список литературы	53
Приложение	57

Введение

Процесс управления дошкольной образовательной организацией в настоящее время не самое легкое. Главной задачей на сегодняшний день в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования, является повышение эффективности профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения за счет повышения квалификации, ответственности, инициативности, всестороннего развития, применение творческих способностей. В связи с этим есть необходимость изучения мотивации работников и поиск путей эффективного управления.

Заведующий дошкольного образовательного учреждения заинтересован в высоком уровне мастерства педагогов и призван с данной целью усовершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне.

Повышение профессионального уровня воспитателя и улучшения педагогического корпуса, подходящий запросам современной жизни – необходимый момент в совершенствовании системы образования. В обстановке повышенного интереса к данной проблеме особую значимость приобретает вопрос об устойчивой мотивации как фактора повышения качества профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной учреждения с различным стажем работы.

Вследствие этого необходимо определить возможность моральных и материальных мотивов для сохранения лучших воспитателей и пополнения образовательной организации новым поколением педагогов, способных работать в кризисных условиях. Необходимо активизировать педагогических работников к продуктивной деятельности, организовывая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Исследованием данной проблемы занимались многие отечественные и зарубежные исследователи (Л.И. Божович, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, Х. Хекхаузен и др.). В настоящее время

ее изучают следующие исследователи: К.Ю. Белая, Л.М. Денякина, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Р.М. Чумичева.

Особенности профессиональной деятельности является обобщенной характеристикой педагога с точки зрения того, к чему он стремится, что он ценит. Знание содержания и структуры направленности субъекта дает представления о преобладающей ориентации его мыслей и стремлений, позволяет оценить и прогнозировать его поступки и их мотивы.

Актуальность и важность проблемы мотивации профессиональной деятельности педагог дошкольного образования с различным стажем работы заключается в том, что, поняв систему образования мотивационной сферы педагога, личностных качеств, взаимосвязанных с ней (в данном случае мотивации), заведующие смогут более эффективно и продуктивно управлять педагогическим коллективом.

На сегодняшний день имеется огромное количество способов воздействия на мотивацию профессиональной деятельности педагогов с различным стажем работы и, причем диапазон их постоянно растет. Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует педагогов к интенсивной деятельности, завтра, как отмечает Ф. Херцберг (2007) может способствовать отторжению того же самого педагога.

Цель исследования заключалась в изучении особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.

Объект исследования – мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования.

Предмет исследования – особенности проявления мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.

Гипотеза исследования строилась на предположении о том, что мотивация профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы имеет особенности проявления,

определяющиеся степенью выраженности и доминированием отдельных показателей данной характеристики.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования.
2. Изучить особенности проявления мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.
3. Составить рекомендации по повышению профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования.

В качестве **методов исследования** использовались: теоретические – анализ психолого-педагогической литературы, эмпирические – тестирование (тест «Мотивация трудолюбия», тест «Что люди хотят получить от своей работы?», тест «Что вами движет?» (по В.П. Пугачеву)), статистические – методы количественного и качественного анализа (описание и сравнение данных).

Экспериментальная база: исследование проводилось на базе Муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения «Детский сад №10» г. Бийск. Объем выборки составлял 20 педагогов с различным стажем работы.

Практическая значимость работы состоит в том, что результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы психологами для построения оптимизирующей работы, направленной на повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования.

Апробация результатов исследования: результаты исследования были представлены в публикации:

Десятова Ю.Н. Основные аспекты мотивации профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Ю.Н. Десятова / Наука и образование: проблемы и перспективы: материалы XX Международной с международным

участием научно-практической конференции молодых ученых, студентов и учащихся (Бийск, 27 апреля 2018г.). – Бийск: АГГПУ им. В.М. Шукшина, 2018. – 641с. – С.344-347.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав (теоретической *«Теоретические аспекты изучения проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов»* и практической *«Эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы»*), заключения, списка литературы, приложений, содержит иллюстрационный материал (таблицы, рисунки).

Глава 1. Теоретические аспекты изучения проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов

1.1. Психологическая сущность понятий «мотив» и «мотивация»

Описано множество теорий, разъясняющих, почему человек действует, собственно, что им движет при выборе каких-либо поступков, у кого-то мотивация значительно устойчивее, чем у иных, отчего наименее способные люди добиваются фурора там, где его имели возможность добиться, иные люди с гигантскими вероятностями для этого. Одни специалисты по психологии утверждают, собственно, что дело во внутренних механизмах, ответственных за поступки и действия педагога, другие считают, что дело в наличии мотивации во внешних стимулах, поступающих от находящейся вокруг среды, третьи определяют главные мотивы, делая попытку обнаружить, какие из их считаются прирожденными, а какие – приобретёнными, четвертые исследуют вопрос о том, работает ли мотивация для ориентирования работы воспитателя с целью достижения конкретной цели или же элементарно считается источником энергии для поведенческих актов, определяемых другими причинами, такими например, как привязанность.

Между исследователей распространено мнение, согласно которому квалифицировать систему чего-либо – это значит проникнуть в его внутреннее устройство, уяснить связь, взаимозависимость частей или же составляющих целого и сквозь это взять в толк и приписать суть предмета, его важный закономерный ход и его неминуемо возникновение в тех или же других условиях (Е.П. Ильин, 2000).

Выдающийся российский психиатр, невропатолог и специалист по психологии В.Н. Мясищев отмечал, собственно что итоги, коих добивается человек в жизни, только на 20-30% находятся в зависимости от его разума, а на 70-80% - от мотивов, которые у человека есть, и которые побуждают его конкретным образом вести себя. (В.Н. Мясищев, 1970). По данному выражению мы можем судить о значительности понятий «мотив»,

«мотивация» в системе психологических категорий и о надобности исследования задач, связанных с мотивацией воспитателей.

Как фиксировал Д.А. Леонтьев, понятие «мотив» занимает особенное место в ряду ведущих психологических категорий. Оно выполняет важную пояснительную функцию, являясь вместе с тем одним из более неоднозначных и «растяжимых» (Д.А. Леонтьев, 2006).

В литературе, возможно, встретиться с использованием этого термина для обозначения буквально каждого как стойких, так и преходящих психологических образований, вносящих какую-либо лепту в порождение и побуждение активности субъекта и определяющих ее направление.

Категория мотива тесноватым образом связана с этими базисными психологическими мнениями, как деятельность, энергичность, поведение, и входит в структуру мотивации, мотивационной сферы – ведущих категорий, характеризующих личность (Б.А. Сосновский, 1993).

Прежде чем перейти к рассмотрению определенных фактов и закономерностей, нам нужно определить ведущее понятие. В современной психологии при сходности общего подхода к осознанию мотива, есть важное расхождение в кое-каких подробностях и конкретике определения этого понятия. Возможно, в том числе и заявить, что само определение понятия мотив – представляет конкретную научную проблему. Одни под мотивом понимают психическое проявление, становящееся побуждением к действию (К.К. Платонов, 1986), иные осознаваемую причину, лежащую в основе выбора поступков и действий. Считают ещё, что мотив – это то, что, отражаясь в голове человека, вдохновляет к деятельности, ориентирует ее на удовлетворение конкретной потребности. При этом подчеркивают, что в качестве мотива выступает не сама потребность, а предмет потребности (А.Н. Леонтьев, 2010).

Общее положение о связи мотивов с категорией «потребность» в большинстве случаев считается не дискуссионным, но временами и здесь есть разночтения. Так, конструктивным, по первому впечатлению, считается

заявление о том, что потребности не являются мотивами. Впрочем раскрывая данный тезис, как правило настаивают на признании того, что мотивом являются не сами потребности, а предметы и явления беспристрастной реальности. Это положение уже не кажется настолько конструктивным. В теории мотивации, разрабатываемой в отечественной психологии, принято считать, что, говоря о мотивах, следует иметь в виду именно опредмеченную потребность. Таким образом, резкое противопоставление категорий «потребность» и «предмет» в вопросе о мотивах вряд ли целенаправленно (О.С. Анисимов, 2008). Мотив – внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанной с удовлетворением конкретной потребности (Л.С. Выготский, 2006).

А.Н. Леонтьев отмечал, что предмет деятельности, являясь мотивом, имеет возможность быть как вещественным, так и идеальным, но ключевое, что за ним всякий раз стоит потребность, что он всегда отвечает той или иной необходимости. Желая поскорее подытожить всегда несколько скучноватые обсуждения дефиниций, сформулируем несложное рабочее определение. Итак, под мотивом мы станем понимать внутреннее побуждение личности к тому или же иному виду активности (деятельность, общение, поведение), связанной с удовлетворением определенной потребности. Будем считать, собственно, что в качестве мотивов могут выступать и идеалы, интересы личности, убеждения, общественные установки, значения, но при этом мы предполагаем, что за всеми данными основаниями все равно стоят потребности личности во всем их обилии (от витальных, биологических до высших социальных). Исходя из передовых психологических представлений по поводу категории мотивация (В.И. Ковалев, Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов и др.), мы будем воспринимать под мотивационной сферой личности совокупность устойчивых мотивов, имеющих конкретную иерархию и выражающих направленность личности (В.К. Вилюнас, 2009).

Более полным является определение мотива, предложенное одним из основных исследователей данной проблемы – Л.И. Божович (1978). Согласно Л.И. Божович, мотив – это то, из-за чего осуществляется деятельность, в качестве мотива могут выступать предметы наружного мира, представления, идеи, ощущения и переживания. Словом, все то, в чем отыскала свое воплощение потребность. Это определение мотива снимает почти все противоречия в его истолковании, где объединяются энергетическая, динамическая и содержательная сторона.

В одном ряду с понятием мотива в психологии применяется понятие мотивации. В первый раз слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в заметке «Четыре принципа достаточной причины». В след за тем, данный термин крепко вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных (Е.П. Ильин, 2000).

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется повсюду. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов (К.К. Платонов, 1986), в 3-ем – как побуждение, вызывающее энергичности организма и определяющее ее направления. Не считая того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции определенной деятельности (М.Ш. Магомед-Эминов, 2008), как процесс воздействия мотива и как механизм, определяющий появление, направление и методы воплощения конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Виллюнас, 2009).

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направленностям. Первое оценивает мотивацию со структурных позиций, как совокупность моментов или же мотивов. К примеру, согласно схеме В.Д. Шадрикова, мотивация обоснована необходимостями и целями личности, уровнем требований и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними – знаниями,

умениями, возможностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т.д. С учетом данных факторов происходит принятие решения, формирование намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм (В.Д. Шадриков, 2003).

Впрочем, и в том и в ином случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Более того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая воплатить имеющийся мотив, появляется и мотивация, т.е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В.А. Иванников считает, что процесс мотивации наступает с актуализации мотива. Эта трактовка мотивации обоснована тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности (А.Н. Леонтьев, 2006) т.е. мотив дан человеку как бы готовым. Его не надо формировать, а надо элементарно актуализировать (вызвать в сознании человека его образ).

Однако при этом раскладе остается странным, во-первых, что же придает побудительность – ситуация или мотив, во-вторых, каким образом появляется мотив, если он возникает раньше, чем мотивация. Высказывания авторов о соотношении мотива и мотивации не проясняют этого вопроса. Так, Р.А. Пилюян сообщает, что мотивация и мотив – взаимосвязанные, взаимообусловленные психические категории и что мотивы действия складываются на основе конкретной мотивации (т.е. мотивы вторичны). И в то же время он утверждает, что через выработку отдельных мотивов мы можем воздействовать на мотивацию в целом (т.е. уже мотивация находится в зависимости от мотивов, которые становятся первичными). Кроме того, автор считает, что мотивы относятся к действиям, а мотивация – к деятельности, не давая данному утверждению какое-либо обоснования (Р.А. Пилюян, 1984).

И.А. Джидарьян пишет, что, в отличие от мотивации, мотив содержит более узкое значение. В нем укрепляется собственно психологическое содержание, а именно тот внутренний фон, на котором разворачивается процесс мотивации поведения в целом. Как раз мотив энергизирует и ориентирует действия человека на любой момент времени. В этом случае понятие «мотивация» становится бесполезным.

В.Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации:

- первичную, которая имеет место быть в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта;
- вторичную, проявляющуюся в форме мотива.

Следовательно, в данном случае тоже имеется отождествление мотива с мотивацией. В.Г. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации появляется лишь только на уровне личности и гарантирует личностное обоснование решения действовать в конкретном направлении для достижения определенных целей, и с этим невозможно не согласиться (А.Н. Леонтьев, 2006).

Во многих случаях психологи (а биологи и физиологи – постоянно) под мотивацией имеют в виду детерминацию поведения, вследствие этого выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

В классической зарубежной и отечественной литературе мотивация имеет разные определения:

1. Мотивация – процесс побуждения себя и остальных к деятельности для достижения собственных целей или целей учреждения.
2. Мотивация – это процесс намеренного выбора человеком такого или другого типа поведения, определяемого комплексным действием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.
3. Мотивация педагогической деятельности – это процесс удовлетворения педагогом собственных потребностей и ожиданий, осуществляемый в итоге реализации их целей, согласованных с целями и задачами учреждения.

Таким образом, возможно, утверждать, что, не обращая на разнообразие раскладов, мотивация понимается большинством авторов как совокупность, система психологически разнородных моментов, детерминирующих поведение и деятельность человека. В общепсихологическом контексте мотивация представляет собой сложное объединение, «сплав» движущих сил поведения, открывающийся субъекту в виде необходимостей, интересов, влечений, целей, идеалов, которые непосредственно детерминируют человеческую деятельность. Мотивация в широком смысле слова с этой точки зрения понимается как стержень личности, к которому «стягиваются» такие ее качества, как направленность, ценностные ориентации, установки, социальные ожидания, притязания, эмоции, волевые качества и иные социально-психологические характеристики.

Таким образом, «мотив» – понятие центральное в теориях мотивации, но содержание его разносторонне. В психологии мотив связывают не только с функцией побуждения, но и с тенденцией деятельности, регуляционной, смыслообразующей ее составляющей. Он служит основанием для выбора целей, средств и способов действий, «энергизирует» поведение, выступает как конечная цель поведения или его предлог (И.В. Имедадзе, 1989).

Из всего вышесказанного следует, что в психолого-педагогической литературе имеется немало исследований, посвященных проблеме формирования мотивации. Однако, проблема формирования мотивации педагогической деятельности до настоящего момента не нашла своего окончательного решения. Существуют исследования, в которых затрагивается роль отдельных элементов психологической компетентности в формировании мотивации педагогической деятельности.

1.2. Характеристика основных мотивационных теорий

Есть большое количество взглядов на проблемы мотивации, и почти все авторы высказывали свои точки зрения на протяжении столетия, многочисленно дискутируя по этому поводу и подтверждая правоту личного мышления. Проводя всевозможные изучения, одни останавливались на потребности власти, достижения, другие старались классифицировать их на различные группы, объединяя невидимой закономерной цепочкой или же структурой иерархии, но все же, ни одна из теорий не выделяет отчетливого описания трудности мотивации, которая концентрируется на базе многомиллионного различия во вкусах, взглядах и мироощущениях людей. Любая из гипотез имеет право существование и может быть применима к конкретным обстановкам в различное время, акцентируя внимание на проблемах, непосредственно влияющих в каждый заданный момент события или любой другой деятельности, случая, встречи (Д. Маклелланд, 2007).

Существует довольно большое количество мотивационных теорий, которые пытаются дать научное объяснение феномену мотивация.

Все мотивационные теории разделяются на две группы: содержательные, объясняющие поведение человека мотивами, основой которых считаются те или же другие потребности человека, и процессуальные – устанавливающие тот или иной набор факторов, взаимодействующих между собой в психологическом процессе формирования мотивов поведения (В.Д. Шадриков, 2003).

В содержательных (диспозиционных) теориях мотивации труда в качестве источника сил, обуславливающих, направляющих и поддерживающих старания, которые затрачиваются на определенные поведенческие акты, идентифицируются индивидуальные характеристики. Основная масса данных теорий – это теории потребностей, базирующие на предположении, что люди растрачивают собственные усилия на совершение этих поведенческих актов, которые дают возможность восполнить какие-то дефициты, присутствующие в их жизни (В.Д.Шадриков, 2003).

Из теоретических разработок, относящихся к этой категории, наиболее хорошо известна иерархия потребностей по А. Маслоу.

Теория А. Маслоу об иерархии человеческих потребностей подразумевает, что люди, главным образом, стремятся их удовлетворять в определенной последовательности, с учетом важности для обеспечения жизнедеятельности. Пока низший уровень или первичные потребности не удовлетворены, человек не имеет большого стремления перейти на другой уровень. И когда один уровень потребностей более или менее удовлетворен, только затем человек сосредоточивает усилия для удовлетворения потребностей на следующем уровне, и при этом формируются новые мотивы его поведения (А. Маслоу, 2011).

В рамках своей теории А. Маслоу выделяет пять базовых потребностей (рисунок 1).



Рисунок 1. Иерархия базовых потребностей личности по А. Маслоу

Физиологические потребности, которые считаются важными для жизни и существования. Они включают потребности в еде, питье, убежище, отдыхе и иные. С точки зрения мотивации педагогической деятельности мы рассматриваем их как материальные, к которым относим потребность в размеренной заработной плате, а также иных денежных вознаграждениях.

Потребность в безопасности (в нашем случае включает в себя и потребность убежденности в будущем). Это потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны находящегося вокруг мира и уверенность в том, собственно что физиологические (материальные) потребности станут, удовлетворены в будущем. Данная уверенность основывается на гарантиях пенсионного и общественного обеспечения, которые имеет возможность предоставить хорошую надежную работу, социальные гарантии, а еще всевозможные виды социального страхования (медицинское, пенсионное и др.) (С.А. Шапиро, 2005).

Потребность в принадлежности и любви (в случае описания мотивации педагогической деятельности их называют социальными потребностями). Эти потребности выражаются в многолетней привычке работы в определенном коллективе, дружеских отношениях с коллегами по работе. Часто, даже при недостаточной оплате своего труда, работники не покидают своего места работы в поисках лучшего именно в силу хорошего удовлетворения социальных потребностей (В.М. Цветаев, 2001).

Потребность в признании включает в себя как стремления и желания, связанные с понятием «достижение» (рост личностной значимости, убежденности, самоуважения), так и достижение почтения других (завоевание статуса, признания, престижа). Удовлетворение данной необходимости порождает ощущение уверенности в себе, ощущение личной значимости, силы, ощущение личной надобности и полезности в этом мире. Неудовлетворение данной потребности вызывает ощущение слабости, униженности, беспомощности. В итоге запускаются компенсаторные и невротические механизмы. Фрустрация данной потребности считается одним

из устройств запуска асоциального поведения (А. Маслоу, 2011).

Потребность в самоактуализации (самовыражении) – это надобность в реализации собственных потенциальных возможностей и подъеме как личности. По Маслоу, главным источником человеческой деятельности, человеческого поведения, действий является непрерывное стремление человека к самоактуализации, стремление к самовыражению. Самоактуализация – явление прирожденное, она входит в природу человека.

Потребность в познании и понимании связана со стремлением к правде, стремление к непознанному, загадочному, но объясненному. Осуществление когнитивной необходимости не сводится только к приобретению новой информации. Человек стремится также к осознанию, к систематизации, к анализу прецедентов и выявлению взаимосвязей между ними, к построению некой упорядоченной системы ценностей. Когнитивная потребность относится к базовым потребностям человека, на что указывают прямо или косвенно результаты различных исследований и клинические данные. Фрустрация когнитивных потребностей может стать причиной серьезной психопатологии (В.К. Вилюнас, 2009).

Эстетические потребности. Описание этой группы потребностей, в сравнении со всеми предыдущими, отличается наибольшей диффузностью и неопределенностью. По мнению А. Маслоу, эстетические потребности обнаруживаются практически у любого здорового ребенка и взрослого человека. Свидетельства существования этих потребностей можно обнаружить в любой культуре, на любой стадии развития человечества, начиная с первобытных племен (С.А. Шапиро, 2008).

Важным для изучения структуры мотивации оказалось выделение Б.И. Додоновым ее четырех структурных компонентов: наслаждения от самой деятельности, значимости для личности конкретного ее результата, «мотивирующей» силы вознаграждения за деятельность, принуждающего давления на личность. Первый структурный компонент символически назван «гедонической» составляющей мотивации, другие три – ее целевыми

элементами. Вместе с тем первый и второй выявляют направление, ориентацию на саму деятельность, (процесс и результат), являясь внутренними по отношению к ней, а третий и четвертый укрепляют внешние (отрицательные и положительные по отношению к деятельности) факторы воздействия (Ю.М. Забродин, 1989). Значимо, еще и то, что два последних, определяемых как награда и избегание наказания, являются, по Дж. Аткинсону, составляющими мотивации достижения. Отметим, что аналогичное структурное представление мотивационных составляющих, соотнесенное со структурой учебной деятельности, оказалось довольно продуктивным для анализа учебной мотивации. Интерпретация мотивации ее структурной организации ведется и в терминах ведущих потребностей человека (Х. Мюррей, Дж. Аткинсон, А. Маслоу и др.). Итак, с одной стороны, очевиднее высвечивается социальная, интерактивная зависимость человека, а с другой – его познавательная, когнитивная природа, связанная с самоактуализацией. При его рассмотрении обращает на себя внимание, во-первых, место и значение, которое отводится именно когнитивным (познавательным) и коммуникативным потребностям человека, и, во-вторых, то, что потребностная сфера человека рассматривается вне структуры его деятельности – только применительно к его личности, ее самоактуализации, развитию, удобному существованию.

К. Алдерфер внес предложение теории мотивации труда, основанной на иерархии потребностей по А. Маслоу, но с кое-какими актуальными переменами. Он предложил раскрывать мотивацию с помощью трех основных потребностей:

- стремление к физическому благополучию, здоровью – потребность существования;
- стремление к удовлетворению в межличностных отношениях – потребность общения;
- стремление к перспективному росту и развитию – потребность карьеры (С.А. Шапиро, 2008).

Теория мотивации К. Алдерфера, абсолютно конструктивно дополняет пятиуровневую концепцию потребностей по А. Маслоу. Трехуровневая модель К. Алдерфера не придерживается твердой регламентации в поочередной реализации потребностей в пределах каждого из уровней. Очередность реализации потребностей на определенном уровне зависит от ценностей личности. Созданная Ф. Герцбергом двухфакторная (мотивационно-гигиеническая) теория мотивации также восходит к иерархической модели А. Маслоу. Изучения Ф. Герцберга демонстрируют, что ряд моментов, которые педагоги обычно используют для мотивации, не эффективны. Ф. Герцберг и иные научные работники провели многочисленные исследования, в итоге которых было выявлено явное различие между теми факторами, которые отображали мотивацию педагогов, и факторами, которые не способствовали положительной мотивации (морально-гигиенические факторы).

Ф. Герцберг обнаружил, что мотивационные моменты, прежде всего, связаны с внутренним содержанием деятельности, а не с жизненными обстоятельствами. Между наиболее часто встречающихся мотивационных моментов следует отметить следующие: вероятность выдвижения и развития карьеры, признание достижений, уровень трудности работы и ответственности, возможность профессионального роста, наличие успехов в педагогической деятельности.

На составление данной теории оказывают влияние производственные факторы, связанные ключевым образом с высочайшими потребностями и устремлениями личности. Естественно, отсутствие таких факторов имеет возможность вызвать фрустрацию и потерю мотивов в деятельности педагога. Их достаточно непросто измерить в конкретной ситуации, а также обнаружить их в том или ином виде деятельности.

Морально-гигиенические факторы отображает нравственное состояние, микроклимат находящейся вокруг педагогической рабочей среды. Ф. Герцберг выделял между них следующие: обстоятельства труда, деньги,

статус, безопасность, межличностные взаимоотношения, политику администрации (И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, 2006)

Ф. Герцберг сделал вывод, что эти факторы, прежде всего, отображают возмущение, неудовлетворенность трудом, а не мотивацию. Даже при определенной степени довольства они еще не считаются сильно мотивирующими возбудителями. Но в тоже время морально-гигиенические факторы считаются фундаментом, на котором в дальнейшем имеет возможность развиться комплекс факторов позитивной мотивации.

Таким образом, возможно обозначить, что всякий раз морально-гигиенические факторы и микроклимат учреждения считаются ключевыми для педагогов. Положительная мотивация в настоящее время плотно связана с высочайшими уровнями потребностей людей. Педагоги, желающие достичь действенного, производительного труда, должны принимать меры по обеспечиванию наибольшего удовлетворения педагогов на высшем уровне потребностей.

Модель мотивации, разработанная Д. МакКлелландом, опирается именно на потребности высших уровней. Ее создатель считал, собственно что людям присущи три потребности: власть, успех и причастность.

Потребность во власти имеют место быть, как влечение держать под контролем ход событий и воздействовать на иных людей (А. Маслоу, 2011). В теории иерархии потребностей А. Маслоу данная надобность выражается неотчетливо, попадая в промежуток между потребностями в признании (уважении) и самоактуализации. Люди с потребностью власти чаще всего показывают себя как прямолинейные и активные люди, не боящиеся конфронтации и стремящиеся отстаивать первоначальные позиции. Нередко они неплохие ораторы и настоятельно просят к себе повышенного внимания со стороны других людей.

Потребность в успехе и достижении целей выражается во влечении к достижению установленных целей, умении их назначать и брать на себя ответственность за их воплощение. По теории А. Маслоу данная потребность

еще располагается где-то посередине между потребностями в уважении и самовыражении. Эта потребность удовлетворяется не провозглашением фурора этого человека, что только подтверждает его статус, а процессом доведения работы до удачного завершения. Люди с высокоразвитой потребностью успеха рискуют умеренно, любят ситуации, в которых они имеют все шансы взять на себя личную ответственность за поиск решения трудности, и хотят, чтобы достигнутые ими результаты поощрялись вполне конкретно (А.А. Урбанович, 2007). Д. МакКлелланд пишет об этом: «Неважно, сколь развита у человека потребность успеха. Он может никогда не преуспеть, если у него не будет для этого возможностей, если его организация не предоставит ему достаточную степень инициативы, и не будет награждать его за то, что он делает» (Д. Маклелланд, 2007).

Потребность в причастности имеет место быть в стремлении человека к любви, привязанности, дружеским отношениям с окружающими. Мотивация на основании данной потребности идентична с мотивацией в общественной потребности теории А. Маслоу. Люди, обладающие этой потребностью, заинтересованы нередко бывать в компании знакомых людей, налаживании дружеских отношений, предложение помощи иным людям. Люди с развитой потребностью в причастности могут быть привлечены к таким видам педагогической деятельности, которые станут давать им обширные возможности для социального общения (Х. Хекхаузен, 2006).

Иной группой теорий считаются процессуальные (когнитивные) теории мотивации труда. С точки зрения данных теорий мотивация – это намеренный выбор, сделанный на базе трудного процесса принятия решений, в ходе которого сравниваются варианты, взвешиваются затраты и выгоды и оценивается вероятность достижения желаемых результатов (В.А. Шахова, С.А. Шапиро, 2006).

Из нескольких когнитивных раскладок к изучению мотивации наиболее влиятельными считаются подходы, относящиеся к группе теорий ожидания. Первая такая теория была предложена В. Врумом. Теория

ожидания В. Врума базирована на восприятии взаимосвязи между трудовым усилием, итогом труда и вознаграждением. Следуя данной теории, педагог имеет возможность быть мотивирован на более упорную работу, в случае если он не сомневается, что, чем больше усилий он затратит на улучшение деятельности по достижению главного итога, тем более значительным будет вознаграждение (И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, 2004).

Теория ожидания базирована на восприятии педагога и на содействия ряда факторов. Мотивация педагога находится в зависимости от его способности почувствовать взаимодействие факторов: «расходы на труд – результат» и «результат – вознаграждение».

Мотивация растет, когда ожидания удовлетворяются в большей степени. В случае если педагог не имеет возможности оценить тесную связь между тремя факторами, то мотивация резко ослабляется и пропадает.

К количеству процессуальных теорий относится еще теория справедливости, главным разработчиком которой стал Дж. Стейси Адаме. Следуя теории справедливости, педагоги на основе персонального подхода субъективно оценивают соотношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям, а затем сопоставляют их с вознаграждением иных педагогов, выполняющих аналогичную работу.

В случае если в итоге сопоставления, по мнению педагога, появляется несправедливость в виде неэквивалентной оплаты труда по сравнению с коллегами, выполняющими похожую работу, то у него бывает замечено психологическое напряжение. В данном случае педагогу необходимо мотивировать этого сотрудника, устранить напряжение и несправедливость установлением эквивалентной оплаты труда (В. Лукина, 2002).

Педагоги и сами могут восстановить чувство справедливости либо за счет менее интенсивного труда, либо за счет стремления к повышению вознаграждения. Но если они считают, что им переплачивают, то не всегда стремятся энергичнее работать, а обычно поддерживают интенсивность профессиональной педагогической деятельности на прежнем уровне.

Как правило, восприятие и оценка справедливости носят сравнительный, а не абсолютный характер. И до тех пор, пока же педагоги не начинают считать, собственно что получают справедливое вознаграждение, они желают понизить интенсивность труда (И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, 2004). Исходя из данной теории, нужно включать аспект самомнения в систему формальной оценки профессиональной педагогической деятельности.

Как считает автор теории справедливости (баланса, равенства), Адамс, люди ассоциируют соответствие между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и потраченными на это стараниями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, премии, вспомогательные льготы, моральные одобрения, статус и должностной уровень. Наиболее важными вложениями считаются умения, знания, стаж работы, образование, преданность делу, конкретные затраты труда, творчество, трудовые достижения (В.А. Шахова, С.А. Шапиро, 2006).

Л. Портеру и Э. Лоулеру удалось совместить элементы теории ожидания и теории справедливости в интегративную модель Портера-Лоулера, на которой основывается их групповая процессуальная теория мотивации. Процесс мотивации по Портеру-Лоулеру ключевым образом находится в зависимости от надлежащих пяти переменных: усилий педагога, оценки им собственной роли в процессе профессиональной педагогической деятельности, итогов произведенных работ, вознаграждения, степени удовлетворения.

В соответствии с моделью Портера-Лоулера на результат труда ведущее влияние оказывают три фактора: потраченные на работу старания, личные возможности и талант, оценка собственной роли в процессе профессиональной педагогической деятельности.

Степень израсходованных усилий, прежде всего, находится в зависимости от ценности вознаграждения, оценки вероятности присутствия

связи между профессиональной деятельностью педагога и вознаграждением. Достижение значения при выполнении работ позволяет почувствовать ощущение исполненного долга и внутреннего удовлетворения, гордости за достигнутый результат. Не считая ощущения самоуважения, абсолютно явна вероятность похвалы, одобрения педагога управляющим и возникновение перспективы продвижения по служебной лестнице (В.А. Шахова, С.А.Шапиро, 2006).

Ключевой вывод Портера-Лоулера заключается в том, что высокая результативность деятельности считается почвой, предпосылкой совершенного удовлетворения педагога собственной деятельностью, а не его следствием. В связи с этим верно утверждение, что мотивация – это не элемент причинно-следственных связей, а единая взаимоувязанная система, в которую входят старания, возможности, результаты, вознаграждения, удовлетворение трудом.

Итак, рассмотрев современные теории мотивации педагогов, невозможно однозначно отметить между их более эффективную и важную. Выбор находится в зависимости от персональных достижений педагогов, определенной ситуации, педагога, сущности организации и комплекса различных факторов. Все это говорит о надобности мотивации профессиональной деятельности педагога, под которым имеется ввиду совокупность методов и приёмов воздействия на педагога со стороны системы управления, побуждающие их к определенному поведению.

1.3. Основные аспекты мотивации профессиональной деятельности педагога

Внимание к проблеме мотивации профессиональной деятельности педагогов между практиков то падает, то вновь увеличивается. В последние годы вновь наметился подъем внимания к ней не лишь только со стороны

специалистов по работе с персоналом, но и со стороны руководителей разного уровня.

Как раз мотивация профессиональной педагогической деятельности педагога, его верность учреждению, его настрой на высшую самоотдачу в профессиональной деятельности считается основой эффективного раскрытия потенциала педагогических ресурсов любого учреждения.

Мотивация – это процесс создания системы стимулов для достижения установленных перед педагогом целей на базе учета и применения его потребностей, ценностных ориентиров, убеждений, мировоззрения (А.А. Бодалев, 1982).

Мотивация – это процесс намеренного выбора человеком того или же другого типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов (И.В. Мишурова, 2003).

Мотивация профессиональной деятельности педагога – это стремление педагога удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством профессиональной деятельности (С.А. Шапиро, 2005).

Побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных составляющих, с одной стороны, этих как необходимости, интересы, ценностные ориентации, с иной – отражаемые и закрепляемые сознанием педагога моменты внешней среды, например именуемые внешние стимулы, побуждающие к трудовой деятельности. Все эти элементы предполагают собой трудную систему мотивов, под воздействием которых в сознании педагога складывается как отношение к профессиональной деятельности, так и программа трудовым поведения, способного привести к удовлетворению надлежащих потребностей.

Стимулирование – способ управления трудовым поведением педагога или группы, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение коллектива при помощи воздействия на условия его жизнедеятельности и внедрения побуждающих его к деятельности мотивов – система поощрений и наказаний. Мотивация к педагогической деятельности формируется до

начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает значения и общепризнанных мерок трудящийся морали и этики, закладывающие основы его отношения к профессиональной педагогической деятельности (А.А. Урбанович, 2007).

Мотивация профессиональной деятельности педагога считается мотивацией высшего типа в одном ряду с мотивациями, инициирующими общественные контакты, творчество. Компетентная мотивация как система мотивов, отображающих потребности, удовлетворяемые с поддержкой педагогической деятельности, динамична. Ее изменение, например, как и мотивов, случается в зависимости от конфигурации личности педагога (например, системы его ценностных ориентации) и находящейся вокруг его социальной реальности (В.М. Цветаев, 2001).

Компетентная деятельность педагогов побуждается в одно и то же время несколькими мотивами, иерархично выстроенными. Как правило, при одобрительных социальных условиях мотивы, отвечающие простым потребностям, подчиняются более высоким, духовным мотивам. И, напротив, при негативной общественной ситуации на первый план выступают мотивы, связанные с удовлетворением примитивных потребностей.

Мотивы, как правило, присутствуют в различном отношении между собой, имеют все шансы усиливать или ослаблять друг друга, быть противоречивыми и т.д. В связи с данным профессиональную мотивацию нужно рассматривать как сложное явление, требующее основательного научного анализа, выбора на любом определенном производстве особых методов и форм стимулирования труда, наиболее эффективно воздействующих на структуру мотивов и соответственно на формирование отношения к труду и качество производимой работы.

Н.К. Семенов акцентирует внимание, что о мотивации можно сделать заключение, лишь только следя за поведением или же выражениями людей, представляющих собой ресурс, в корне различающийся от всех других, которыми педагог управляет (И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, 2004).

Педагогическая деятельность в учреждении содержит целевой характер, моральную ценность, что оказывает значительное воздействие на манеры и поведение педагога в профессиональной деятельности. Отношение к педагогу складывается под воздействием микроклимата в трудовых коллективах, собственных проблем и иных факторов, жизненно важных для педагога и оказывающих большое влияние на его мотивацию (С.А. Шапиро, 2005).

В случае если педагог любит в профессиональной деятельности использовать в большей степени идею разнообразия в мотивации, а не различий между коллег, то в данном случае имеется более важный шанс для достижения успехов в профессиональной деятельности. Это не значит, что станут отвергнуты индивидуальные интересы педагога. Принимая во внимание индивидуальные нужды и запросы, в профессиональной деятельности появляется реальная вероятность учета данных различий и увязывания их с ведущими, общими тенденциями развития мотивации педагогов.

Выделяют надлежащие функции мотивов профессиональной деятельности педагогов (В.М. Цветаев, 2001):

- ориентирующая функция, нацеливающая педагога на конкретный вариант поведения;
- смыслообразующая функция, отражающая значение поведения педагога;
- опосредствующая функция, обусловленная итогом влияния на поведение педагога внутренних и внешних побуждений;
- мобилизующая функция, состоящая в том, что мотив вынуждает педагога сосредоточиться для выполнения весомой для него профессиональной деятельности.

Мотивационный процесс имеет возможность быть представлен в виде следующих одна за другой стадий:

- осознание педагогом собственных потребностей как системы предпочтения,

- выбор наилучшего метода получения определенного вида вознаграждения, принятие заключения о его реализации;
- осуществление действия; получение вознаграждения;
- удовлетворение потребности.

Принципы мотивации педагогов (И.В. Мишурова, П.В. Кутелев, 2003):

1. Принцип справедливости положен в базе теории справедливости. При выполнении схожей работы педагоги ассоциируют затраченные усилия и уровень вознаграждения.
2. Доступность информации для коллектива. Мотивируют на высокие достижения не только лишь система мотиваторов, созданная в учреждении, но также знание педагогов о том, что эти мотиваторы есть в учреждении.
3. Простота, понятность критериев оценки. Педагог обязан внятно знать, за какие заслуги он получит мотивирующее вознаграждение.
4. Объективность оценки – это недоступность фаворитизма в команде, один и тот же, и беспристрастный подход к оценке работы всех педагогов.
5. Учет временного фактора – своевременность вознаграждения.
6. Оценка руководителя и самооценка педагога (нередко мотиваторы руководителя и мотиваторы педагога не совпадают).
7. Закон доминирующей потребности: действенные мотиваторы ориентированы на удовлетворение основной потребности педагога, доминирующей в его мотивационном профиле.

В мотивационном профиле педагога выделяются три уровня потребностей (**таблица 1**): доминирующая потребность, вторичная (потребность второго уровня) и фоновая (потребность третьего уровня).

Таблица 1

Уровни потребностей

Доминирующая потребность	Вторичная потребность	Фоновая потребность
Я очень хочу! Мне очень нужно!	Я заинтересован. Это интересно...	Было бы хорошо... Я был(а) бы не против...

В случае если невозможно удовлетворение доминирующей потребности работника, то удовлетворение вторичной потребности считается компенсирующим.

При удовлетворении доминирующей потребности на первый уровень выходит вторичная надобность, которая делается доминирующей. Фоновая потребность перемещается на второй уровень и становится вторичной потребностью. Третий уровень замещается новой фоновой потребностью. У педагога случается неизменный подъем новых потребностей при удовлетворении доминирующей потребности (И.В. Мишурова, П.В. Кутелев, 2003).

Остановимся на ведущих видах мотивации:

- материальная – предназначение, увеличение оклада, доплаты и надбавки, переменная доля заработка – премии;
- нематериальная – вознаграждение за услуги, выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты);
- моральная – вознаграждения, не имеющие валютного выражения: признание статуса и наград (грамоты, дипломы), предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы (гибкий график, самоконтроль качества работы и т.п.) и дополнительные возможности распоряжаться ресурсами организации;
- организационная – создание организационной культуры, поддерживающей мотивацию педагогов на достижение целей учреждения;

- мотивация избегания – стремление избежать за невыполнение поставленных задач, не достижение запланированных итогов или же неудовлетворительное исполнение функций;
- мотивация успеха – стремление к достижению лучших результатов в собственной профессии или порученном деле, получать признание коллег;
- мотивация на власть – стремление занимать руководящие позиции и воздействовать на работу и обстоятельства труда других людей;
- социальная мотивация – влечение педагога к достижению высочайшего личного или организационного общественного статуса, повышение социальной ответственности перед социумом (А.А. Урбанович, 2007).

Достаточно нередко мотивация рассматривается как нечто такое, что один человек имеет возможность предоставить другому или сделать, выполнить для него (А.Я. Кибанов, 2010).

Различают внутреннюю и внешнюю мотивацию. Внутренняя мотивация – это то, отчего человек вносит собственные усилия, почему он функционирует изо дня в день, стремясь устроить собственную жизнь и жизни других людей лучше. Внутренняя мотивация – это то «топливо», которое поддерживает и не дает сдаться в момент преодоления проблем и неудач.

К внутренней мотивации относят: мечту, влечение к самореализации, стремление к творчеству, самоутверждение, востребованность, убежденность, любопытство, личностный рост, потребность общения.

Грамотные руководители понимают: нет негативного итога, есть просто результат, с которым надо работать, и тогда поражение оборачивается победой. Вследствие этого никогда не следует снижать внутреннюю мотивацию педагога. Но и опираться исключительно на нее невозможно. Потому что педагог – существо социальное и потребность в признании в нем чрезвычайно сильна (И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных, 2004).

К внешней мотивации относят: средства, карьеру, статус, признание, престижные вещи, возможность путешествовать.

Внешняя мотивация постоянно изменяется, она растет при триумфе и снижается при неудачах, то, что вчера радовало, сегодня может нервировать, и наоборот. Это находится в зависимости от доминирующего типа мотивации: «мотивации ОТ» или «мотивации К». Еще З. Фрейд гласил, что человек, как животное, жаждет избежать страдания и получить наслаждения. Не принимая очень упрощенную трактовку человеческого поведения, все же надо принимать во внимание, от чего человек хочет уйти и к чему он хочет придти.

«Мотивация ОТ» – это женский тип мотивации, направленный на спасение от голода, нищеты и т.д. путем пересмотра запасов, перехода на режим жесткой экономии и т.д.

«Мотивация К» – это мужской тип мотивации, направленный на поиск резервов и стремление увеличить прибыль вместо того, чтобы сокращать расходы.

В случае если человек ориентируется на «ОТ», то он, как правило, заиклен на минувшем и своих дилеммах, если для него значимее «К», то он сосредоточен в будущее, ориентируется на заслуги, одновременно уходя от текущих задач. Мотивы к труду бывают замечены, когда в постановлении общества (или субъекта управления) имеется важный комплект благ, который соответствует потребностям человека. При данном мотивы деятельности человека имеют все шансы быть экономическими и неэкономическими. Первые связаны с вероятностью получить вещественные выгоды, повышающие благосостояние человека. Вторые, являясь косвенными, упрощают получение, как прямых материальных выгод, так и большего свободного времени и надлежащих духовных благ.

Педагог мотивирован, когда он желает идти по тому пути, который стимулируется. В конечном результате мотивация – разрешающий момент в достижении успеха учреждения. Это категория, которая подтверждается

бессчетными исследовательскими работами. (Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапова, 2002).

Для управления профессиональной деятельностью педагога на основе мотивации важны такие предпосылки, как выявление предрасположенностей и интересов педагога с учетом его индивидуальных и профессиональных возможностей, определение мотивационных вероятностей и альтернатив в коллективе и для определенного лица. Нужно полнее применить личностные цели участников трудового процесса и цели организации.

Практически никакие поставленные снаружи цели не вызывают заинтересованности педагога в активизации собственных усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и дальше в его «внутренний» проект воздействия. Вследствие этого для конечного успеха большой смысл имеет совпадение целей педагога и учреждения.

Принципиально познать логику процесса мотивации, дабы применить его с наибольшей эффективностью в управлении. Вместе с тем абсолютно не элементарно выявить, какие мотивы считаются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека (А.Я. Кибанов, 2010).

Сами потребности присутствуют между собой в сложном динамическом содействии, довольно нередко противоречат друг другу. Они готовы переменяться во времени, а еще в зависимости от пола, возраста, общественного положения и др., изменяя направленность и характер действия мотивов. Все это тянет конфигурацию в поведении человека и внезапные его реакции на мотивирующие влияния. Мотивы у всевозможных людей могут значимо выделяться друг от друга. У одних влечения к достижению результата станут довольно крепким, у других оно имеет возможность быть слабым. При этом один и тот же мотив станет по-разному действовать на поведение разных людей.

Способы мотивации профессиональной деятельности – совокупность способов и методик мотивирующих, педагога на действенный труд (А.П. Егоршин, 2006).

Способы совершенствования мотивации труда можно совместить в пять сравнительно самостоятельных направлений:

- 1) материальное стимулирование;
- 2) улучшение качества рабочей силы;
- 3) совершенствование организации труда;
- 4) вовлечение персонала в процесс управления;
- 5) не денежное стимулирование.

Первое направление отображает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе увеличения производительности труда. Оно включает в качестве составляющих улучшение системы заработной платы, передача способов персоналу принимать участие в собственности и прибыли предприятия.

Абсолютно, мотивационному механизму оплаты труда отводится гигантская роль, но постоянное увеличение значения оплаты труда не содействует как поддержанию трудящейся активности на должном уровне, так и подъему производительности труда (В. Лукина, 2002). Использование этого способа может иметь возможность быть нужным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном результате происходит конкретное наложение или же привыкание к данному виду воздействия. Однобокое влияние на сотрудников лишь денежными способами не может привести к долговечному взлету производительности труда.

Материальное вознаграждение довольно тонкая система стимулирования и для того, чтобы она делала собственную мотивирующую функцию, она обязана быть гибкой, четко дифференцированной и справедливой, отображает в себе последний результат и быть понятной работникам. Отметим, что выплаты за выслугу лет, общественные льготы не являются мотивирующим фактором, но повышают лояльность работника к организации.

В большей степени росту производительности труда содействуют такие мотиваторы, как достижение фурора, вероятности продвижения по службе, признание и поощрение итогов работы, высочайшая степень ответственности и возможность креативного и делового роста. Возможность удовлетворения потребностей в потенциальных (мотивационных) факторах увеличивает результативность труда. Впрочем, когда потребности удовлетворены, их воздействие исчезает.

Следующее направление совершенствования мотивации – улучшение организации труда – имеет постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, использование гибких графиков, улучшению критерий труда (Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапова, 2002).

Постановка целей подразумевает, что верно поставленная задача путем формирования ориентации на ее достижение работает мотивирующим средством для сотрудника.

Расширение трудовых функций предполагает внесение контраста в работу персонала, то есть увеличение количества операций, производимых одним сотрудником. В итоге удлиняется рабочий цикл у каждого сотрудника, увеличивается напряженность труда. Использование предоставленного метода целесообразно в случае недозагруженности сотрудников и личного стремления их расширить круг собственной деятельности, в неприятном случае это может привести к резкому сопротивлению со стороны сотрудников (Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапова, 2002).

Обогащение труда предполагает предоставление человеку такой работы, которая давала бы вероятность подъема, творчества, ответственности, самоактуализации, подключение в его прямые обязанности некоторых функций планирования и контроля качества ведущей, а временами и смежной продукции. Этот способ целесообразно использовать в сфере труда инженерно-технических сотрудников (В.М. Цветаев, 2001).

Для массовых трудящихся профессий лучше всего применения производственную ротацию, которая подразумевает чередование обличков

работы и производственных операций, когда трудящиеся в течение дня время от времени обмениваются рабочими пространствами, что свойственно, преимущественно, для бригадной формы организации труда (И.В. Мишурова, П.В. Кутелев, 2003).

Совершенствование критерий труда – острейшая проблема нынешнего дня. На рубеже перехода к рынку растет значимость критерий труда как одной из наиглавнейших потребностей человека. Новый уровень общественной зрелости индивидуума опровергает негативные условия трудовой среды. Обстоятельства труда, выступая не только необходимостью, но и мотивом, побуждающим работать с конкретной отдачей, имеют все шансы быть одновременно фактором и следствием конкретной производительности труда и его эффективности.

Стратегическая линия оптимизации способов стимулирования трудовой мотивации – это кадровая работа. Более действенными мероприятиями повышения трудовой мотивации считаются планирование деловой карьеры специалистов с внедрением итогов психологической диагностики, выявление многообещающих специалистов и выдвижение их в запасе, практика укрепления специалистов и молодых руководителей за кураторами-наставниками из количества руководителей служб, отделений, дирекций, разработка персональных программ подготовки молодых специалистов и руководителей, планомерная работа по увеличению профессиональных знаний и приобретению нового опыта (И. Гущина, 2005).

Таким образом, под мотивацией профессиональной деятельности педагога понимается совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих педагога к трудовой деятельности и придающих данной деятельности направленность, ориентированную на достижение конкретных целей. В случае если образовавшаяся на работе ситуация удовлетворяет потребности педагога, раскрывает перед ним возможности самореализации, для него свойственна удовлетворенность своей работой, которая в значимой степени определяет эффективное трудовое поведение.

Вывод по 1 главе. Проводя теоретический анализ проблемы, мы определили, собственно, что структура мотивации профессиональной деятельности педагога содержит трудную систему, которая характеризуется иерархической соподчиненностью, полимотивированным характером, поливолентностью мотивов по отношению к потребностям и взаимозаменяемостью.

Мотивация профессиональной деятельности представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих воспитателя к педагогической деятельности и придающих данной деятельности направленность, ориентированную на достижение конкретных целей. В связи с этим различают внутреннюю и внешнюю мотивацию педагогической деятельности. Под внутренней мотивацией понимается то, отчего педагог вносит свои усилия, отчего он действует изо дня в день. Внешняя мотивация – это мотивация, не связанная с содержанием конкретной работы, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

Предоставленная система считается персональной, она складывается в процессе формирования и становления личности. При этом, она довольно динамична, то есть элементами её побуждения (мотивы) не остаются неизменными, они взаимосвязаны, воздействуют друг на друга, изменяются и развиваются. При этом одни из компонентов являются доминирующими, в то время как другие выполняют второстепенную роль.

Глава 2. Эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы

2.1. Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование проводилось на базе Муниципального бюджетного образовательного дошкольного учреждения «Детский сад №10» г. Бийск.

В исследовании принимали участие 20 педагогов с различным стажем работы. Выборку составили 20 воспитателей со стажем работы до 5 лет, от 5 до 10, от 10 и выше.

Как отмечалось нами выше, **цель исследования** заключалась в изучении особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.

Для реализации цели был использован следующий диагностический инструментарий:

Тест «Что люди хотят получить от своей работы?» (по В.П. Пугачеву) (приложение 1). Тест основан на мотивационной теории Херцберга. Его используют для определения у испытуемых актуализированных факторов (гигиенических или мотивационных).

Тест «Мотивация трудолюбия» (по В.П. Пугачеву) (приложение 2). Испытуемому предлагалось выбрать из шести вариантов утверждений три, которые наиболее эффективно повышают интерес к выполняемой работе.

1. (А) Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работе.
2. (Б) Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.
3. (В) Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.
4. (Г) Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнять ее без срывов.

5. (Д) Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовывать соревнование за лучший результат.
6. (Е) Точно указать на недостатки положительные моменты выполняемой сотрудниками работы

Тест «Что вами движет?» (по В.П. Пугачеву) (приложение 3).

Тест помогает определить ведущие потребности личности. Его методологической основой служит теория мотивации Д. Мак Клеелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций.

Испытуемым предлагается 15 высказываний, по каждому из которых путем выбора соответствующего количества баллов они должны выразить свое согласие или несогласие: *«полностью согласен» – ПС, «не согласен» – НС.*

Полученные результаты соотносятся с тремя ведущими потребностями:

1. Достижение успеха в целом.
2. Стремление к власти.
3. Тенденция к групповому признанию.

На основе полученных данных результаты методик соотносятся и выстраиваются графики особенностей мотивационной сферы педагогов для каждой из выборок испытуемых, т.е. с различным стажем работы.

2.2. Описание результатов эмпирического исследования по изучению особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы

В рамках исследования каждому респонденту был выдан лист, содержащий три опросника, разъяснены цели исследования и методика проведения.

На первом этапе мы определили три группы испытуемых (**рисунок 2**), ими стали:

1. Воспитатели, имеющие стаж работы до 5 лет (7 человек);

2. Воспитатели со стажем от 5 до 10 лет (8 человек);
3. Воспитатели со стажем свыше 10 лет (5 человек).

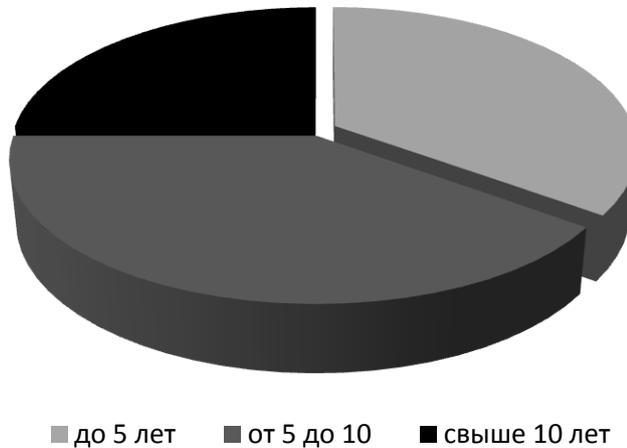


Рисунок 2. Диаграмма распределения педагогов дошкольного образования по стажу работы (N=20)

На следующем этапе нами в каждой из трех групп испытуемых с помощью теста «Что люди хотят получить от своей работы?» были выявлены особенности проявления трудовой мотивации. Данные представлены на рисунке 3.

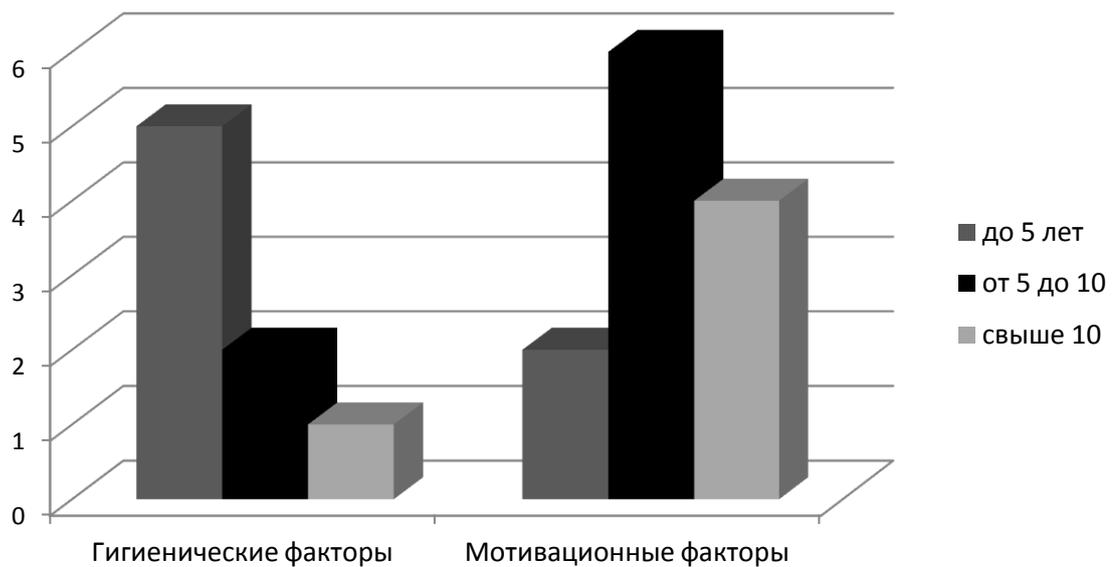


Рисунок 3. Графическое изображение выраженности мотивационно-гигиенических факторов у педагогов с различным стажем работы (N=20)

По результатам методики, мы выявили, что у 7 (35%) респондентов со стажем до 5 лет, гигиенические факторы доминируют над мотивационными. Эти факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус, удовлетворенность личной жизнью, престижной работой, разумные правила и процедуры и безопасность, связанную с работой.

Так как у этих сотрудников факторы неудовлетворенности (гигиенические) превышают мотивационные факторы, следовательно, подвигнуть их на высокопроизводительный труд достаточно сложно.

У 8 (40%) педагогов со стажем от 5 до 10 лет, доминируют мотивационные факторы, это значит, что для них наиболее важными в процессе работы являются: ответственная работа, возможность самосовершенствоваться, возможность делать работу хорошо и преуспевать в этом, возможность продвижения по службе, признание проделанной работы, уважение к ним и др.

А вот у 5 (25%) респондентов со стажем свыше 10 лет существенно лидируют мотивационные факторы (факторы удовлетворенности).

В целом в коллективе преобладают факторы удовлетворенности (мотиваторы). Однако доля факторов неудовлетворенности достаточно значительна, чтобы обратить на себя внимание руководства.

Далее для выявления особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным стажем работы, был проведен тест **«Мотивация трудолюбия»**.

Результаты теста предоставлены в **таблице 2** и на **рисунке 4**.

Таблица 2

Результаты теста «Мотивация трудолюбия» (N=20)

Вариант ответа	Стаж работы		
	до 5 лет	от 5 до 10	свыше 10
(А) Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работе.	3 (23%)	7 (87%)	4 (80%)
(Б) Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.	4 (57%)	5 (62%)	2 (40%)
(В) Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.	3 (23%)	4 (50%)	2 (40%)
(Г) Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнять ее без срывов.	4 (57%)	4 (50%)	3 (60%)
(Д) Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовывать соревнование за лучший результат.	5 (71%)	3 (37%)	4 (80%)
(Е) Точно указать на недостатки положительные моменты выполняемой сотрудниками работы.	4 (57%)	3 (37%)	3 (60%)

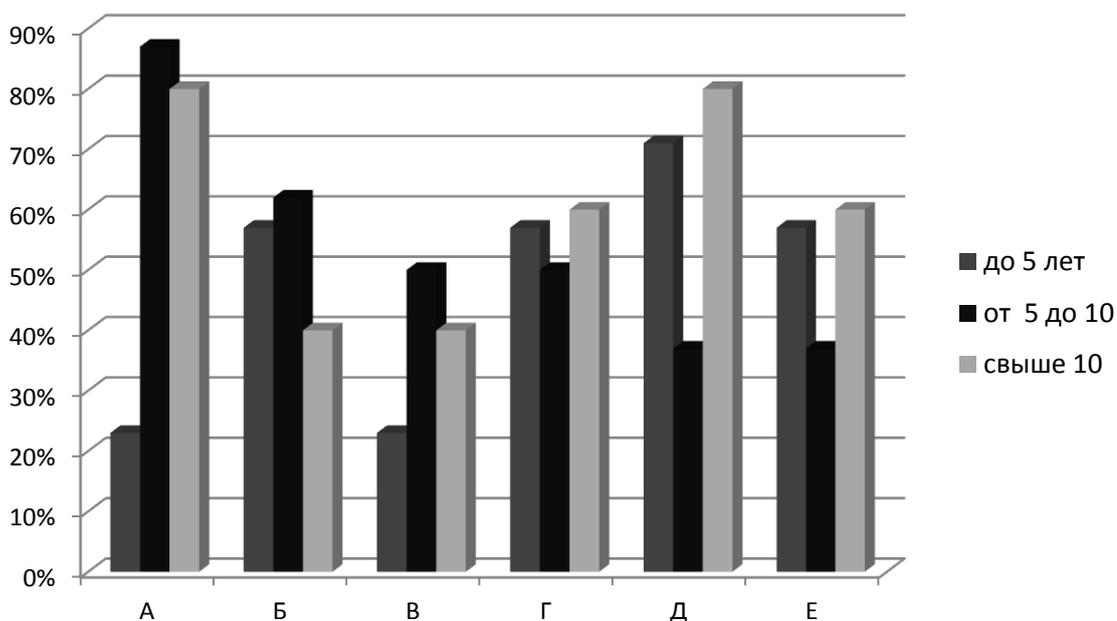


Рисунок 4. Графическое изображение выраженности мотивов трудолюбия у педагогов дошкольного образования с различным стажем работы (N=20)

Анализ результатов теста показал, что педагоги со стажем до 5 лет, давали один правильный ответ, и чаще всего (71%) это был ответ «Д» – работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачам и неплохо организовывать соревнование за лучший результат. Среди неправильных ответов 57% респондентов отмечали ответ «Г» – подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнять ее без срывов.

Среди респондентов со стажем от 5 до 10 лет 71% педагогов дали 2 правильных ответа это: «А» – руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работе; «Е» – точно указать на недостатки положительные моменты выполняемой сотрудниками работы. Среди неправильных 50% воспитателей посчитали правильным ответ «В» – если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.

А вот педагоги со стажем выше 10 лет, чаще давали правильные ответы. 80% респондентов правильно отметили ответы «А» и 60% «Е», и 80% отметили ответ «Д» – работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами.

Итак, можно сделать вывод, что педагоги со стажем работы до 5 лет по количеству ответивших (71%) лидировал ответ «Д» – работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачам и неплохо организовывать соревнование за лучший результат. Этот ответ, объясняется тем, что педагогам со стажем до 5 лет, свойственно стремление к соперничеству.

Среди испытуемых со стажем работы от 5 до 10 лет – если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу. Это, скорее всего, связано с их стремлением в любой ситуации поддерживать отношения с людьми, ориентацией на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям,

ориентацией на социальное одобрение, зависимостью от группы, потребностью в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Испытуемые со стажем выше 10 лет работы давали больше правильных ответов. Ведь для них характерны: заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способны отстаивать собственную точку зрения, которая может быть полезна для достижения общей цели.

Заключительной методикой для выявления особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы стал тест «**Что вами движет?**». С помощью этой методики мы выявили, какие потребности являются ведущими у педагогов дошкольного образования с различным стажем работы.

На **рисунке 5** изображены ведущие потребности у педагогов со стажем работы до 5 лет. На рисунке видно, что ведущей потребностью для этих педагогов является стремление к власти.

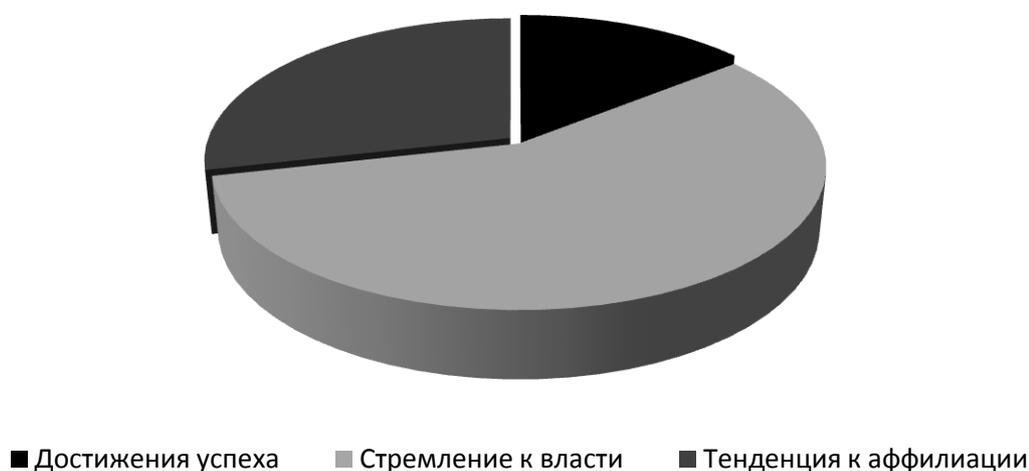


Рисунок 5. Диаграмма распределения ведущих потребностей у педагогов со стажем работы до 5 лет (N=7)

Такие сотрудники проявляют агрессивность в достижении статуса, доминирование, склонность к соперничеству, часто раздражительны и тревожны. Также им нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях. Часто конфликтуют с

людьми, которые совершают неприятные для них поступки, любят контролировать происходящее вокруг.

На **рисунке 6** показаны результаты исследования ведущих потребностей у воспитателей со стажем работы от 5 до 10 лет. Для педагогов с данным стажем работы тенденция к аффилиации является ведущей потребностью.

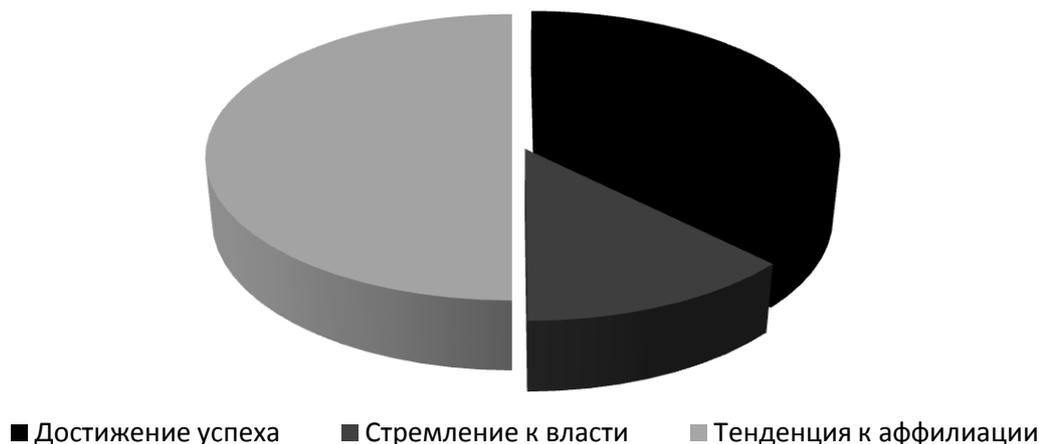


Рисунок 6. Диаграмма распределения ведущих потребностей у педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет (N=8)

Для таких сотрудников характерно разговаривать со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы; любят, когда окружающие хорошо к ним относятся, иметь хорошие отношения со своими коллегами, работать в группе, нежели в одиночку.

На **рисунке 7** показаны данные ведущих потребностей воспитателей со стажем выше 10 лет. Для педагогов с данной направленностью ведущей потребностью является достижение успеха.

Педагоги с таким стажем работы прилагают все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы по сравнению с тем, что было раньше; любят выполнять непростую работу; хотят знать, насколько хорошо они выполнили то или иное задание в действительности; ставят перед собой реальные задачи и выполняют их, получая удовлетворение от удачного выполнения сложных заданий.

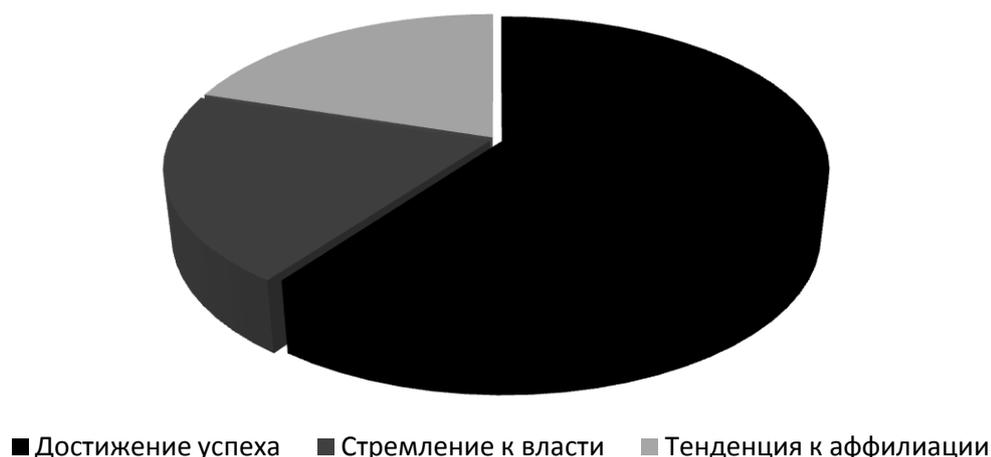


Рисунок 7. Диаграмма распределения ведущих потребностей у педагогов со стажем работы выше 10 лет (N=5)

На **рисунке 8** показаны результаты ведущих потребностей профессиональной деятельности педагогов в сравнении. Как видно из рисунка, иерархия потребностей у педагогов со стажем работы до 5 лет представлена следующим образом – стремление к власти, тенденция аффилиации и достижение успеха.

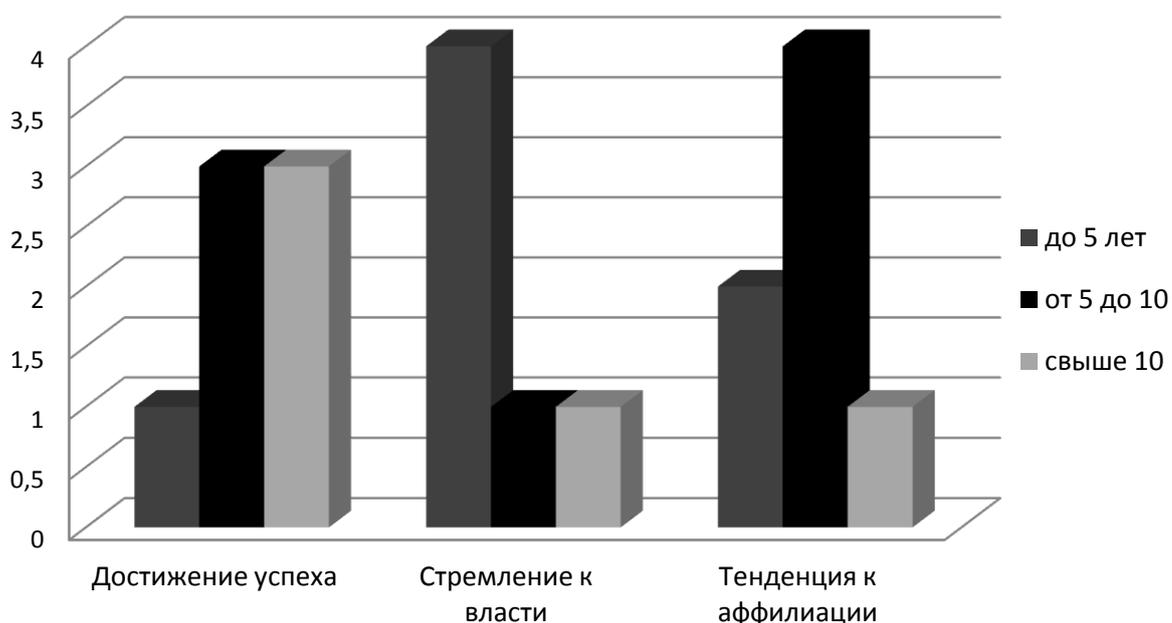


Рисунок 8. Графическое изображение выраженности ведущих потребностей у педагогов с различным стажем работы (N=20)

Для педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет потребности выстроены следующим образом, тенденция к аффилиации, достижение успеха и стремление к власти. Педагоги со стажем выше 10 лет характерны потребности в следующем порядке – достижение успеха, тенденция к аффилиации и стремление к власти.

Итак, в результате исследования особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным стажем работы обнаружены специфические особенности в ее проявлении, которые определяются степенью выраженности ее отдельных показателей, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу.

2.3. Рекомендации по повышению профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования

Исходя из результатов исследования, проанализировав профессиональную деятельность педагогов, нами разработаны следующие методические рекомендации. В перечень включены методы как материальной, так и нематериальной мотивации, каждая группа методов базируется на тех или иных мотивах, существующих у педагогов.

Потребности и мотивы сотрудников: страх перед увольнением, страх перед наказанием, желание иметь стабильную работу, желание формального признания заслуг.

Административные методы:

- Регулярное объявление благодарностей за выполнение общего объема работы.
- Предоставление дополнительных отпусков.
- Разумное рассредоточение нагрузки с учетом пожеланий сотрудника.
- Коллективное рассмотрение и внесение изменений в должностные памятки сотрудников.

- Согласование с сотрудниками режима работы, внесение конструктивных предложений.
- Предоставление возможности периодически повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности.
- Привлечение к участию в инноваторской деятельности.
- Поощрение инициатив, самостоятельности.
- Включение в коллективную деятельность (в составе креативных проблемных групп, команд разработчиков проектов).
- Корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки.
- Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации.

Потребности и мотивы сотрудников: обеспечение собственного существования, желание быть социально защищенным в случае заболевания или же потери трудоспособности, желание быть защищенным в случае экономических спадов, желание формального признания заслуг.

Экономически методы:

- Премирование из внебюджетных фондов.
- Присвоение надбавок.
- Предоставление бесплатного оздоровительного отпуска.
- Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории ДООУ (репетиторство, платные кружки).
- Содействие в участие сотрудников в грантовой деятельности по написанию проектов.

Потребности и мотивы сотрудников: мотивы признания, самоуважения – мотив получения уважения, признания заслуг – мотив достижения успеха – желание карьерного роста – потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд – потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства и др.

Социально-психологические методы:

- Обобщение опыта работы, сообщение о нем во всевозможных средствах массовой информации.
- Содействие аттестации сотрудников на высшую квалификационную категорию.
- Включение в резерв руководящих кадров.
- Регулярная работа над повышением имиджа учреждения в глазах общественности.
- Тренинговые мероприятия направленные на сплочение педагогического коллектива.
- Систематическое проведение корпоративных встреч, совместное проведение досуга (вечера встреч, спортивные игры, выезды на природу и т.д.).
- Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях.
- Предоставление дополнительных полномочий (совместная разработка над концепцией программы развития ДООУ, внесение предложений по вопросам финансовой политики учреждения, участие в утверждении критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, совместное составление плана воспитательной работы учреждения).
- Организация внутри учреждения конкурсов профессионального мастерства.
- Направление на областные конкурсы профессионального мастерства.
- Благодарственные письма, грамоты.

Вывод по 2 главе. В ходе эмпирического исследования по изучению особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы нами было установлено, что ведущей потребностью для педагогов со стажем до 5 лет работы является стремление к власти. В данной выборке гигиенические факторы доминируют над мотивационными.

Для педагогов со стажем от 5 до 10 лет тенденция к аффилиации является ведущей потребностью. А среди факторов доминирующую позицию занимают мотивационные.

Педагогам со стажем выше 10 лет характерно стремление к успеху. У них, также как и в выборке педагогов со стажем от 5 до 10 лет доминируют мотивационные факторы.

Таким образом, полученные данные указывают на определенную специфику в проявлении мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным стажем работы.

По результатам данного исследования были составлены рекомендации, которые направлены на повышение мотивации педагогов с учетом стажа их профессиональной деятельности.

Заключение

Профессиональная деятельность педагога побуждается одновременно несколькими иерархично выстроенными мотивами. Как правило, при благоприятных социальных условиях мотивы, отвечающие элементарным потребностям, подчиняются более высоким, духовным мотивам. И, наоборот, при неблагоприятной социальной ситуации на первый план выступают мотивы, связанные с удовлетворением элементарных потребностей.

В процессе эмпирического исследования мы изучали особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы с помощью комплекса диагностических методов.

В ходе исследования было установлено, что педагоги со стажем работы до 5 лет, ориентированные на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников. Им свойственны агрессивность в достижении успехов, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность.

В ходе сопоставления данных исследования особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов с различным стажем работы мы выяснили, что у педагогов со стажем до 5 лет, гигиенические факторы доминируют над мотивационными. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами, степень непосредственного контроля за работой, статус, удовлетворенность личной жизнью, престижной работой, разумные правила и процедуры и безопасность, связанную с работой.

У педагогов со стажем от 5 до 10 лет, доминируют мотивационные факторы, это значит, что для них наиболее важными в процессе работы являются: ответственная работа, возможность самосовершенствоваться, возможность делать работу хорошо и преуспевать в этом, возможность

продвижения по службе, признание проделанной работы, уважение к ним и др.

Больше всего мотивационные факторы доминируют у педагогов со стажем выше 10 лет.

Также мы выяснили, что ведущей потребностью для педагогов со стажем до 5 лет, является стремление к власти. Такие сотрудники проявляют агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, часто раздражительны и тревожны. Им нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях. Часто конфликтуют с людьми, которые совершают неприятные для них поступки, любят контролировать происходящее вокруг.

Для педагогов со стажем работы от 5 до 10 лет тенденция к аффилиации является ведущей потребностью. Для таких педагогов характерно: разговаривать со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы; любят, когда окружающие хорошо к ним относятся, иметь хорошие отношения со своими коллегами, работать в группе, нежели в одиночку.

А вот педагогам со стажем работы выше 10 лет, характерно стремление к успеху. Они прилагают все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы по сравнению с тем, что было раньше; любят выполнять непростую работу; хотят знать, насколько хорошо они выполнили то или иное задание в действительности; ставят перед собой реальные задачи и выполняют их; получают удовлетворение от выполнения сложных заданий.

Таким образом, гипотеза о том, что мотивация профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования с различным стажем работы имеет особенности проявления, определяющиеся степенью выраженности и доминированием отдельных показателей данной характеристики.

Список литературы

1. *Ананьев, Б.Г.* О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272с.
2. *Анисимов, О.С.* Потребности и мотивы: сущность и типология [Текст] / О.С. Анисимов // Мир психологии. – 2008. – №1. – С. 229-236.
3. *Бодалев, А.А.* Мотивация и личность [Текст]: сборник научных трудов / А.А. Бодалев. – М.: АПН СССР, 1982. – 387с.
4. *Божович, Л.И.* Изучение мотивации поведения детей и подростков [Текст] / Л.И. Божович, А.А. Благоннадёжина. – М.: Педагогика, 1972. – 180с.
5. *Бурлачук, Л.Ф.* Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2002. – 528с.
6. *Васильев, И.А.* Мотивация и контроль за действием [Текст] / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во Моск. ун-та. 1991. – 144с.
7. *Вилюнас, В.К.* Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – Москва: Смысл: Академия, 2009. – 109с.
8. *Герчиков, В.И.* Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков. – М.: ИНТРА-М, 2008. – 280с.
9. *Гущина, И.* Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / И. Гущина // Общество и экономика. – 2005. – №1. – С. 56-63.
10. *Дмитренко, Г.А.* Мотивация и оценка персонала [Текст] / Г.А. Дмитриенко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – МАУП, 2002. – 248с.
11. *Додонов, Б.И.* Структура и динамика мотивов деятельности [Текст] / Б.И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – С. 126-130.
12. *Додонов, Б.И.* Эмоции как ценность [Текст] / Б.И. Додонов – М.: Политиздат, 1978. – 272с.
13. *Егоршин, А.П.* Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А.П. Егоршин. – М., 2006. – 463с.

14. *Забродин Ю.М.* Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности [Текст] / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии. – 1989. - №6. – С. 100-108.
15. *Ильин, Е.П.* Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512с.
16. *Имедадзе, И.В.* Потребность и мотив в поведении человека [Текст] / И.В. Имедадзе // Человек в системе наук / Под ред. И.Т. Фролова. – М., 1989. – 450с.
17. *Кардашов В.* Мотивация персонала: теория и практика [Текст] / В. Кардашов // Человек и труд, 2002. - С.80-83.
18. *Кибанов, А.Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / Под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524с.
19. *Ковалев, В.И.* Мотивы поведения и деятельность [Текст] / В.И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 192с.
20. *Леонтьев, А.Н.* Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Академия, 2006. – 193с.
21. *Лукина, В.* Управление рабочей мотивацией [Текст] / В. Лукина // Менеджмент сегодня. – 2002. - №5. – С. 16-19.
22. *Магомед-Эминов, М.Ш.* Мотивация достижения: структура и механизмы [Текст] / М.Ш. Магомед-Эминов. – Москва, 2008. – 208с.
23. *Макклелланд, Д.* Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 326с.
24. *Маклаков, А.Г.* Общая психология [Текст] : учеб. пособ. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2007. – 592с.
25. *Маслоу, А.* Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2011. – 165с.
26. *Мерлин В.С.* Лекции по психологии мотивов человека [Текст] / В.С. Мерлин. - Пермь, 1972.

27. *Мишурова, И.В.* Управление мотивацией персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. – М.: ИКЦ «МарТ», – 2003. – 224с.
28. Мотивация и стимулирование персонала / Под ред. С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224с.
29. *Мясищев, В.И.* О взаимосвязи общения, отношения и отражения, как проблеме общей и специальной психологии [Текст] / В.И. Мясищев // Социально-психологические и лингвистические характеристики форм общения и развития контактов между людьми // Тезисы симпозиума. – Л., 1970. – С.114-115.
30. *Никиреев, Е.М.* Направленность личности и методы ее исследования: [Текст] : учеб. Пособие / Е.М. Никиреев. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК», 2004. – 192с.
31. *Петровский, А.В.* Психология [Текст] : словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Москва: Политиздат, 2010. – 494с.
32. *Пилюян, Р.А.* Мотивация деятельности [Текст] / Р.А. Пилюян. – М., 1984. – 643с.
33. *Платонов, К.К.* Краткий словарь системы психологических понятий [Текст] / К.К. Платонов. – М.: «Высшая школа», 2006. – 494с.
34. *Платонов, К.К.* О системе психологии [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 216с.
35. *Платонов, К.К.* Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов / Отв. ред. А.Д. Глоточкин. – М.: Наука, 1986. – 254с.
36. Психология [Текст] : полный энциклопедический справочник / Сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 896с.
37. Психология управления [Текст] : учебное пособие / И.П.Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608с.
38. *Райгородский, Д.Я.* Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых [Текст] / Д.Я. Райгородский. – БахраХ-М, 2010. – 790с.

39. *Рубинштейн, С.Л.* Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720с.
40. *Свенцицкий А.Л., Богданов В.А.* Мотивация трудовой деятельности личности [Текст] / А.Л. Свенцицкий, В.А. Богданов / Промышленная социальная психология. - Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1982. – 89с.
41. *Сосновский, Б.А.* Мотив и смысл [Текст] / Б.А.Сосновский – М.: Прометей, 1993. – 199.
42. *Урбанович, А.А.* Психология управления [Текст] : учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2007. – 640с.
43. *Хекхаузен, Х.* Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – В 2-х т. – Т.1. – М.: Мир, 2006. – 450с.
44. *Херцберг, Ф.* Мотивация к работе [Текст] / Ф. Синдерман, Б. Герцберг. – Москва, 2007. – 260 с.
45. *Цветаев, В.М.* Управление персоналом [Текст] / В.М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2001. – 342с.
46. *Шадриков, В.Д.* Введение в психологию: мотивация поведения [Текст] / В.Д. Шадриков. – М., Логос, 2003. – 136с.
47. *Шапиро, С.А.* Мотивация [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: Гросс-Медиа, Росбух, 2008. – 224с.
48. *Шахова, В.А.* Мотивация трудовой деятельности [Текст] / В.А. Шахова, С.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 332с.
49. *Шупейко, И.Г.* Основы психологии и педагогики [Текст] / И.Г. Шупейко, А.Ю. Борбот, Е.М. Доморацкая, Д.А. Пархоменко. – Минск: БГУИР, 2008. – 375с.
50. *Якобсон, П.М.* Психологические проблемы мотивации поведения человека [Текст] / П.М. Якобсон. – М.: Политиздат, 1969. – 471с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ТЕСТ «ЧТО ЛЮДИ ХОТЯТ ПОЛУЧИТЬ ОТ СВОЕЙ РАБОТЫ»

Тест основан на мотивационной теории Херцберга. Его можно использовать для определения того, какие факторы (гигиенические ил мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно эффективно воздействовать на их мотивацию.

Каждому участнику теста необходимо оценить по пяти бальной шкале степень важности для него каждого из 12 нижеуказанных факторов, влияющих на его отношение к работе.

К «гигиеническим» факторам, выявленным Херцбергом и его коллегами, могут быть отнесены непосредственное руководство, межличностные отношения, физические условия труда, заработная плата и премии, политика компании, методы управления и безопасность условий труда. Когда хотя бы один из этих факторов снизится до уровня, представляющегося работнику неприемлемым, можно ожидать того, что он начнет испытывать неудовлетворенность своей работой. При этом Херцберг и его коллеги утверждают, что «обратное» не всегда верно. Если контекст работы будет охарактеризован как оптимальный, разочарования в работе не произойдет, однако говорить о позитивном настрое также не придется.

Итак, несмотря на то, что для обеспечения удовлетворенности работника трудом необходимо наличие требуемых гигиенических факторов, они не могут являться гарантией его мотивации.

Очень важно	Важно, но не очень	Не важно
5	4	3
		2
		1

Крайними полюсами этой шкалы являются «очень важно» и «не важно», средней позицией - «важно, но не очень».

Опросник: «Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на ваше отношение к работе?»

1. Интересное содержание работы.
2. Хороший начальник.
3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам.
4. Возможность продвижения по службе.
5. Удовлетворенность личной жизнью.
6. Престижная работа.
7. Ответственная работа.
8. Хорошие условия для работы.
9. Разумные правила и процедуры.
10. Возможность самосовершенствования.
11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
12. Чувство безопасности, связанное с работой».

Подведение итогов: «По результатам теста заполните таблицу и выясните, какие факторы (гигиенические или мотивационные) преобладают у вас».

Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
Номер фактора	Балл	Номер фактора	Балл
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Итого:		Итого:	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2**ТЕСТ «МОТИВАЦИЯ ТРУДОЛЮБИЯ»**

Стимулирование интереса к работе - весьма важный фактор усиления трудовой мотивации.

Исследуемым предлагалось выбрать из шести вариантов утверждений, три наиболее эффективных, повышающих интерес к работе.

Утверждения:

А. Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работе.

Б. Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.

В. Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.

Г. Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнять ее без срывов.

Д. Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовывать соревнование за лучший результат.

Е. Точно указать на недостатки положительные моменты выполняемой сотрудниками работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3**ТЕСТ «ЧТО ВАМИ ДВИЖЕТ?»**

Тест помогает определить ведущие потребности личности. Его методологической основой служит теория мотивации Д. Маккланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание своих основных потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Кроме того, зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить трудовую мотивацию сотрудников.

У сотрудников мы определяем, какие из следующих потребностей являются ведущими.

Инструкция: «Вам предлагается 15 высказываний. Выразите свое согласие («полностью согласен» - ПС) или несогласие («не согласен» - НС) с каждым из них путем выбора соответствующего количества баллов».

№	Высказывания	ПС/НС
1	Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше	1 2 3 4 5
2	Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю	1 2 3 4 5
3	Я часто замечая, что разговариваю со своими коллегами по работе на нерабочие темы	1 2 3 4 5
4	Мне нравится выполнять непростую работу	1 2 3 4 5
5	Мне нравится брать на себя ответственность	1 2 3 4 5
6	Мне нравится, если окружающие хорошо ко мне относятся	1 2 3 4 5
7	Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности	1 2 3 4 5
8	Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки	1 2 3 4 5
9	У меня хорошие отношения со своими коллегами по работе	1 2 3 4 5
10	Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их	1 2 3 4 5
11	Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях	1 2 3 4 5
12	Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций	1 2 3 4 5
13	Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий	1 2 3 4 5
14	Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня	1 2 3 4 5
15	Мне больше нравится работать в группе, нежели в одиночку	1 2 3 4 5

Подведение итогов: «Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос».

		Стремление к власти		Тенденция к групповому признанию и уважению	
Номер высказывания	Балл	Номер высказывания	Балл	Номер высказывания	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Итого		Итого		Итого	

Оценка результата: «В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет более высокой, и определит вашу доминирующую потребность».