

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ТЮКАЛОВА ВИКТОРИЯ АНДРЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

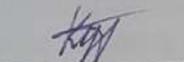
РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ
МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся


(подпись)

В.А. Тюкалова
(инициалы, фамилия)

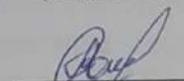
Руководитель

доцент каф. психологии, канд. психол. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Г.Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер


(подпись)

А.С. Самарина
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Г.Г. Дулинец
(подпись)

«17» июня 20 25 г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы: Психология
управления

Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Тюкаловой Виктории Андреевне

группы 250-пу

(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Разработка и апробация программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «___» _____ 20__ г. № _____

на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «___» _____ 20__ г., № _____

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «___» _____ 20__ г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические аспекты проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов; II Опытно-экспериментальное исследование по проблеме повышения уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (15.03.25–17.03.25); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (18.03.25 –23.03.25); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (24.03.2025–30.03.25); сбор и анализ эмпирического материала (01.04.25–15.05.25); написание практической части ВКР, формирование выводов (16.05.25–29.05.2025); доработка текста ВКР, оформление ВКР (30.05.2025–03.06.2025); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (04.06.25–10.06.25).

Дата выдачи задания «___» _____ 20__ г.

Руководитель выпускной квалификационной работы

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 61 с., таблиц 5, рисунков 10, формул 3, источников 40, приложений 2.

МОТИВАЦИЯ, МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВНУТРЕННИЕ МОТИВЫ, ПЕДАГОГИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Цель работы – разработать и апробировать программу по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Осуществлено практическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов, сделаны выводы о преобладании внешних положительных и внешних отрицательных мотивов. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности выражена слабее.

Разработана и апробирована программа повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов, в которой был сделан акцент на развитии таких внутренних мотивов, как мотив самореализации, мотив активности, познавательный мотив. Контрольный этап показал результативность программы: педагоги стали чаще руководствоваться внутренними мотивами профессиональной деятельности – стали в большей степени мотивированы на получении новых знаний, стали более деятельны и активны в профессиональном плане, выражать большее стремление к росту, развитию, реализации своих способностей, к проявлению творчества в труде, а также стали видеть большую ценность во взаимодействии с коллегами, в получении от них обратной связи, поддержки.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ	8
1.1 Мотивация профессиональной деятельности как предмет психологических исследований	8
1.2 Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов	11
1.3 Возможности развития мотивации профессиональной деятельности педагогов	17
II ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ	23
2.1 Организация и результаты исследования	23
2.2 Программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов	32
2.3 Анализ результатов исследования	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	56
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что в управлении персоналом, коллективами, отдельными работниками важно уделять внимание содержанию и уровню мотивации профессиональной деятельности. Особенно это касается социомических профессий, в которых труд эмоционально сложен, сопровождается не только физическими, но и психическими, эмоциональными нагрузками. Такой профессией является профессия педагога, мотивационная структура которой обладает особенностями. Если не уделять внимание повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов, то активность и результативность их труда может снижаться, могут возникать профессиональные деформации.

Ознакомление с литературой по проблеме мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений позволило выделить следующие противоречия между:

- возрастающими требованиями к современному педагогу и снижением мотивации профессионального развития в условиях динамичных изменений системы образования;

- необходимостью управления мотивацией педагогов и отсутствием единых подходов в понимании механизмов управления мотивацией деятельности педагогов дошкольного образования.

Вышесказанное актуализирует проблему повышения уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений, которая в психологической литературе проработана недостаточно. Категория мотивации профессиональной деятельности чаще анализируется с позиции управления персоналом, предполагая организационные и экономические меры (Т. О. Гордеева [6], Мескон [22], А. А. Руденко [27], С. А. Шапиро [38] и др.). В работе с педагогами акцент должен быть сделан именно на психологическую работу (Н. В. Кузовлева [17], И. А. Самойлова [29],

Е. В. Шакирова [37] и др.), поскольку механизмы экономического регулирования их труда достаточно ограничены.

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования: разработка и апробация программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Цель исследования: разработать и апробировать программу по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать мотивацию профессиональной деятельности как предмет психологических исследований.

2. Описать особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов.

3. Исследовать возможности развития мотивации профессиональной деятельности педагогов.

4. Провести эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов.

5. Разработать и апробировать программу по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов, оценить ее результативность.

Гипотеза исследования: следует ожидать, что программу по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов окажет влияние на динамику показателей мотивации, а именно: повысится уровень выраженности внутренних мотивов – в частности, познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ, обобщение, сравнение данных психологической литературы по проблеме повышения уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов.

2. Эмпирические методы: методы психодиагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов (методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир); опросник для диагностики

мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т. Н. Францева)).

3. Методы количественного, качественного и статистического анализа эмпирических данных (Т-критерий Стьюдента).

Новизна исследования заключается во внимании к психологическим средствам работы с педагогами в программе по повышению уровня мотивации их профессиональной деятельности. Так, в литературе в основном обсуждаются экономические и организационные меры влияния на развитие мотивации сотрудников.

Практическая значимость заключается в том, что разработанная и апробированная программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов в случае доказанной эффективности может быть транслирована в психолого-педагогическую практику.

Структура работы: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, два приложения.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1 Мотивация профессиональной деятельности как предмет психологических исследований

Проблема мотивации активно обсуждается в психологической науке, в частности, – в организационной психологии, психологии управления, поскольку мотивация выступает фактором эффективности труда работника.

Мотивация в общем смысле – это «совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведение» [31, с. 105].

Руденко А. А. с соавторами трактуют мотивацию как «совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [27, с. 9].

В основе мотивации лежат мотивы, установки, потребности, побуждения.

Гордеева Т. О. рассматривает мотивацию, как относительно устойчивое системное образование, обеспечивающее побуждение, направленность и регуляцию выполнения деятельности [6]. Если речь идет о профессиональной деятельности человека и побуждении активности в ней, то используется понятие «профессиональная мотивация».

Профессиональная мотивация (мотивация профессиональной деятельности) – это частный вид мотивации, под которым можно понимать «функционирование системы конкретных побуждений, определяющих профессиональный выбор и продолжительную реализацию профессиональных обязанностей» [16, с. 215].

Профессиональная мотивация – это «отражение внутренней структуры субъекта профессиональной деятельности, а непосредственно: стремление и готовность индивида к осуществлению определенных поступков с целью удовлетворения каких-либо профессиональных потребностей для достижения общих целей» [17, с. 290].

В пособии С. А. Зимичевой профессиональная мотивация рассматривается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к труду и придают этому некий определенный смысл [11].

Шапиро С. А. рассматривает мотивацию профессиональной деятельности как отражения стремление субъекта труда удовлетворить ряд потребностей, получить определенные блага в условиях профессиональной деятельности (речь не только о материальных, но и удовлетворении социальных, духовных и иных потребностей) [38].

Профессиональная мотивация устанавливает подход к труду, к профессиональному саморазвитию, степень удовлетворенности выполняемой работой у конкретного работника. Ее диапазон трансформируется в течение всей профессиональной деятельности, находясь в прямой зависимости от жизненных ситуаций [30].

Профессиональная мотивация отражает особенности взаимодействия индивида и социума, а также в ней представлен уникальный мотивационный комплекс – индивидуальное соотношение внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации [16]. Разграничение внешней и внутренней мотивации осуществляется по критерию «источник побуждения». Внутренняя мотивация характеризуется интересом к профессиональной деятельности, стремлением самореализовываться в ней, а внешняя – опосредуется внешними причинами (например, получить какие-либо блага или избежать наказания) [13; 33]. Внутренние мотивы порождаются в сознании человека самой профессиональной деятельностью (через понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда) [39].

Интерес к изучению мотивации в профессиональной деятельности обусловлен ее высоким значением для успешности, продуктивности труда работника. В. В. Мелетичев пишет о таком условии профессионализма специалиста (особенно в педагогической деятельности), как мотивированность к профессиональной деятельности. От мотивации, характеризующей значимость профессиональной деятельности, зависит то, насколько активен специалист, насколько стремится реализоваться, насколько получает удовольствие от процесса и содержания труда [21].

Мотивация также является и понятием, разрабатываемым в психологии труда, в организационной психологии, и его содержание несколько отличается. Мотивация в данном смысле – это процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и организации [32], «процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации» [22, с. 359].

То есть мотивация – не только внутреннее образование в психике индивида, но и внешний по отношению к работнику процесс, предполагающий меры организации по повышению мотивации работников к труду. С таким выводом соотносится и теория самодетерминации (авторы: Э. Деси, Р. Райан), в которой выделяются автономная и контролируемая виды мотивации:

1. Автономная мотивация – мотивация к деятельности, которая формируется исходя из внутреннего интереса индивида, его личного выбора и удовлетворения от того, чем он занимается. Занятие такой деятельностью отвечает потребностям человека, что отражается на его внутреннем чувстве – чувстве удовольствия, свободы, контроля над ситуацией. Потребности, которые поддерживают автономную мотивацию, таковы: потребность в компетентности (индивид испытывает потребность чувствовать себя способным справляться с задачами), потребность в автономии (индивид чувствует себя свободным в выборе своих действий, поведения, принятия решений), потребность в

принадлежности (индивид испытывает потребность чувствовать связь с окружающими людьми).

Работники, обладающие автономной мотивацией, меньше выгорают, более удовлетворены своим трудом, увлечены им [28].

2. Контролируемая мотивация – мотивация к деятельности, которая формируется под внешним давлением (индивид либо стремится добиться обещанного ему блага, либо избежать наказания). Активность индивида при действии такой мотивации исходит из чувства обязанности, долга, вынужденности, из принуждения.

По сути, понятия «автономная мотивация» и «контролируемая мотивация» тождественны понятиям внутренней и внешней мотивации (внутренняя мотивация – мотивация, в которой мотивы порождает сам человек, внешняя – мотивы возникают благодаря воздействию извне). Впрочем авторы теории самодетерминации отмечают возможность переход от контролируемой к автономной мотивации благодаря процессу интернализации: регуляция с помощью внешних факторов может перерасти в саморегуляцию.

Таким образом, под мотивацией следует понимать совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведение, под профессиональной мотивацией – частный вид мотивации, под которым можно понимать «функционирование системы конкретных побуждений, определяющих профессиональный выбор и продолжительную реализацию профессиональных обязанностей».

1.2 Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов

Мотивационная сфера работника обладает спецификой, обусловленной характером профессиональной деятельности. Об этом говорит В. И. Локшина, замечая, что у представителей различных профессий обнаруживается специфика

мотивов деятельности, определяющая успешность процесса профессионализации личности [20].

В настоящем исследовании внимание уделяется конкретной профессии – профессии педагога. Под мотивацией педагога будем понимать «совокупность мотивов профессиональной деятельности в их взаимозависимости и иерархической зависимости, как побуждение к постановке целей, действий и поступков по выполнению профессиональной деятельности педагога» [36, с. 105].

Педагогическая деятельность характеризуется наличием в ней большого числа сложных задач, что влечет за собой многообразие поведенческих реакций педагога. В научной литературе описываются результаты достаточно многочисленных исследований по проблеме мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования.

Одним из ключевых мотивов, определяющих выбор педагогической профессии, как считает Е. В. Кузнецова, является мотив аффилиации (выраженной потребности в социальном общении), чуть меньше выражен мотив власти. Автор считает, что отличием педагогов дошкольного образования (в сравнении с педагогами других уровней и видов образования – школьного, профессионального, дополнительного) является их предрасположенность к такому типу мотивации, для которого основу составляют высокие идейные и человеческие ценности, т.е. в основе профессиональной деятельности лежит система внутренних мотивов. Меньший социальный престиж труда (в сравнении с преподаванием в средней школе) также снижает внешнюю мотивацию труда, а высокий уровень эмоционального напряжения снижает потребность в достижении и провоцирует усиление выраженности мотивов избегания [16].

В исследовании профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования, проведенном В. И. Локшиной, были сделаны выводы о том, что наиболее выраженным мотивом оказался мотив «личная значимость» (внутреннее стремление педагога к самореализации через труд, ощущение важности своей роли в профессиональной сфере и получение удовлетворения от

результатов труда; педагоги считают, что занимаются важным, значимым делом, понимают ценность своего труда для окружающих и общества в целом, гордятся им); также значимыми оказались взаимоотношения с коллегами, с руководством, признание от них [20].

Шакирова Е. В. в своем исследовании показала, что ведущими источниками профессиональной мотивации воспитателей дошкольного образования являются внутренняя концепция «Я» и интернализация цели (желание достигать целей, соответствующих интернализированным (присвоенным, ставшим внутренними) ценностям). А такие мотивы, как «внешняя концепция Я», «инструментальная мотивация» развиты значительно слабее. Автор делает вывод о том, что для респондентов признание и высокий заработок не являются столь сильными мотивами. Однако для них характерна высокая степень уверенности в значимости своей работы и целей, стоящих перед коллективом. Это значит, что воспитатели считают себя достаточно компетентными и самодостаточными в профессии, имеют собственные представления о работе, но легко принимают новые цели, отзываются на внешние профессиональные вызовы [37].

Аналогичные выводы сделаны и в исследовании Т. Д. Барышевой, И. А. Синкевич, в котором показано, что ведущее место в мотивации педагогов дошкольного образования занимает мотив самоактуализации (расширение внутреннего потенциала личности и ее постоянного личностного роста, насыщение смысловыми моментами развития) [2].

Таким образом, для педагогов дошкольного образования более значима внутренняя мотивация – если они осознают ценность своего труда, получают удовольствие от него, чувствуют удовлетворенность полученными результатами, то такие педагоги будут менее подвержены профессиональному выгоранию и другим деформациям. Также такие педагоги используют более результативные педагогические методы [28]. М. Ю. Кусакин, В. В. Мелетичев пишут: «важным условием результативности деятельности педагога является наличие у него профессиональной мотивации, в которой ведущими являются внутренние мотивы педагогической деятельности. Сформированность такой

структуры мотивации значимо влияет на стиль профессионально-педагогической деятельности, определяет отношение педагога к своей профессии, удовлетворенность ею, стремление к совершенствованию, достижению педагогического мастерства, что в значительной степени влияет на достижение как конечных, так и промежуточных целей образовательного процесса [19]. На значимость внутренней мотивации для педагогов указывают и К. Замфир, А. А. Реан, отмечая, что данный вид мотивации определяет удовлетворенность потребности педагога во внутреннем благополучии, в балансе и гармонии внутреннего мира, в самосовершенствовании и самореализации [26].

Желателев Д. В. в своей статье также делает вывод об особом значении внутренней мотивации педагогов: педагоги, работающие с детьми, при низком уровне материального стимулирования и наличии малых возможностей карьерного роста, обладают определенными характеристиками личности, в частности, своеобразной трудовой мотивацией, которая способствует их адаптации к этим условиям деятельности и позволяет им сохранять стабильность мотивации в течение длительного времени [9, с. 80].

Барышева Т. Д., И. А. Синкевич на основе анализа данных собственных и других авторских исследований сформировали представление о рабочей модели профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования, в которую включены следующие мотивы и смысложизненные ориентации:

- «процессуально-содержательный мотив, увлеченность профессиональной педагогической деятельностью, готовность использования педагогических технологий, адекватных современным задачам и требованиям;
- познавательный мотив, мотив получения новых знаний и поддержания педагогической компетентности;
- социальный мотив, мотив принадлежности к группе единомышленников, мотив идентификации себя с другим человеком или группой людей;
- мотив аффилиации, мотив увлеченности общением с детьми, любовь к

детям, создание теплой атмосферы психолого-педагогического взаимодействия;

- собственно творческий мотив, мотив саморазвития, самоактуализации;
- мотив долженствования;
- мотив комфортности, риска участия в инновационной деятельности, совладания в стрессовых ситуациях, жизнестойкости;
- материальный мотив, постоянный заработок, денежный стимулирующий фактор [2, С. 264-265].

Развитая внутренняя мотивация педагогов дошкольного образования соотносится с таким типом направленности личности педагога, как «истинно педагогическая направленность». Педагоги, обладающие такой направленностью, видят цели и смыслы своего труда, считают его ценным, важным, оценивают педагогический труд реалистично, осознавая, что и стрессовые ситуации, затруднения закономерны, однако с ними можно и нужно справляться, имеют на то личностный ресурс. Помимо «истинно педагогической направленности» существует, согласно представлениям, Н. В. Кузьминой, «формально педагогическая направленность» (педагоги стремятся соблюдать внешние нормы, правила педагогического труда, что позволяет предложить, что у них доминирует внешняя мотивация профессиональной деятельности) и «ложно-педагогическая направленность» (педагоги ориентированы исключительно на себя – свое самочувствие, самовыражение, но не на воспитанников) [18].

Мотивированный работник имеет четкую цель и понимание того, как следует выполнять свои трудовые обязанности, чтобы ее достичь. Мотивированный работник будет стремиться более продуктивно и результативно выполнять свои профессиональные обязанности. Мотивированный педагог дошкольного образования будет более активен и эффективен в реализации своих профессиональных задач, более готов к творческой, проектной, инновационной деятельности, более открыт к новому опыту, методам, технологиям, более заинтересован в своем профессиональном и личностном развитии. Мотивированный работник более успешно справляется с

профессиональными затруднениями, не теряет интерес к работе, поскольку видит смысл в труде.

Более того, если речь идет о педагоге дошкольного образования, то от характера и силы его профессиональной мотивации зависят результаты его труда – а значит всестороннее развитие детей дошкольного возраста. Мотивированный педагог дошкольного образования «... осознает важность своей миссии в обеспечении развития детей, в формировании у них ключевых навыков и качеств. Он понимает, что его профессиональная деятельность имеет долгосрочное влияние на будущее воспитанников и их готовность к дальнейшему обучению и адаптации» [3, с. 93].

Барышева Т. Д., И. А. Синкевич также замечают, что несформированная или неадекватная мотивационная система педагога затрудняет проявление у него необходимой поведенческой активности [2, с. 264]. Например, если у педагога не будут сформированы, выражены в достаточной мере мотивы получения новых знаний, саморазвития, творчества, то и его способности будут реализовываться в ограниченной мере. Если у педагога не будет сформирован мотив успеха, то и мотивация достижения, самоактуализации личности не будет развиваться.

В связи с этим перед дошкольной организацией должна ставиться задача изучения и повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов.

В целом проведенный анализ показал, что для педагогов дошкольного образования имеет внутренняя мотивация – им важно осознавать ценность своего труда, получать удовольствие от него, чувствовать удовлетворенность полученными результатами. В этом случае педагоги будут наиболее продуктивны в своем труде.

1.3 Возможности развития мотивации профессиональной деятельности педагогов

Побуждение педагогов к более эффективной профессиональной деятельности осуществляется и через стимулирование, и через развитие мотивации.

В первом случае работа ведется с потребностями педагогов (что обозначает психологический аспект работы), однако используются организационные меры и средства (планирование профессионального развития, стимулирование заработной платой и др.).

Под мотивацией профессиональной деятельности педагогов в данном случае понимается «определенный набор действий со стороны руководства образовательной организации, направленный на улучшение трудоспособности членов педагогического коллектива, а также способы привлечения квалифицированных педагогов и их удержания» [1, с. 218].

Приведем соответствующие примеры в таблице 1.1 [16; 35; 40].

Таблица 1.1

Направления усиления мотивации профессиональной деятельности педагога

Потребность – объект стимулирования	Методы стимулирования
1	2
Материальные потребности, потребности в безопасности, уверенности в будущем (низшие, базисные потребности).	– заработная плата; – возможность приобретения необходимых, в т.ч. для продуктивной профессиональной деятельности, вещей – например, методической литературы.
Социальные потребности	– ознакомление с достижениями коллег;

Окончание таблицы 1.1

1	2
(уважение и признание).	– создание условий для общения педагога с коллегами (творческие встречи, конференции, семинары, профессиональные сообщества и др.).
Потребности в личностном росте, самореализации, самоактуализации.	– программы самообразования; – перспективное планирование; – планирование профессионального развития, карьеры.

Корниенко В. В. призывает выбирать те методы стимулирования деятельности, которые способствуют раскрытию педагогического потенциала, предоставлению возможностей для самореализации, поиска новых путей развития компетенций [15].

Следует отметить и те исследования, в которых высказываются предложения о том, как формировать и развивать мотивацию педагогов дошкольного образования.

Володарская Е. А., А. Г. Самсонова отмечают необходимость комплексного подхода к управлению мотивацией воспитателей, который раскрывается через реализацию разных приемов работы с ними – административных, экономических и социально-психологических [4]. Т. Н. Галич с соавторами в другом исследовании выделяет такие направления развития мотивации педагогов дошкольного образования: социально-психологическое, научно-методическое и нормативно-правовое [5].

Кожухова Т. М. говорит о необходимости дифференцированного подхода в руководстве педагогами дошкольного образования [14].

Иванова И. П., Л. П. Терентьева указывают на необходимость систематической работы, направленной на развитие мотивации педагогов,

принимая во внимание тот факт, что мотивационная сфера динамична, в меру пластична [12].

Белобородова Н. А. с соавторами подчеркивают важность внимания к профессиональному развитию педагогов, важность индивидуального подхода к работе с ними, который будет проявляться в том, что потребности и мотивы каждого воспитателя будут диагностированы, учтены при планировании мероприятий по развитию внутренней мотивации. Авторы предлагают также диагностировать факторы, которые повышают или снижают мотивацию воспитателей, используя данные об этом для планирования стратегий по ее развитию. В таблице 1.2 представим стратегии формирования мотивации педагогов дошкольного образования в зависимости от мотивационного фактора [3].

Таблица 1.2

Развитие мотивации профессиональной деятельности педагога

Мотивационный фактор	Стратегия
1	3
Зарплата и материальное вознаграждение	Оказание методического сопровождения повышения показателей критериев эффективности стимулирующих выплат в процессе выполнения трудовых функций воспитателей
Условия работы	Создание комфортной атмосферы, доброжелательной обстановки в коллективе, обновление материально-технической базы
Признание и поддержка руководства	Внедрение системы самооценки, создание возможностей для коллегиальной обратной

Окончание таблицы 1.2

1	2
	связи, а также проведение регулярных аттестаций и анализа педагогической деятельности
Профессиональный рост и развитие	Регулярная организация семинаров, тренингов и конференций по актуальным темам, привлечение к участию в инновационных проектах
Идеологическая поддержка	Совместное установление целей и планирование действий в рамках профессиональной деятельности, расположение воспитателей к целям и задачам образовательного учреждения, обеспечение актуальной информацией о развитии детей и инновационных подходах к воспитанию.

Под каждую стратегию определяются методы работы с педагогами – это могут быть консультации, обучающие семинары, мастер-классы, социально-психологические тренинги, наставничество, конкурсы профессионального мастерства, конференции, мероприятия повышения квалификации, анкетирование и опросы родителей, корпоративные мероприятия (тематические праздники, выездные семинары-практикумы, спортивные соревнования и т.п.), психологические мероприятия, призванные помочь педагогам справиться со стрессом и др. [3].

Метелица В. И., О. В. Бровкина отмечают, что работа по развитию мотивации педагогов дошкольного образования должна не только опираться на изученные мотивы и потребности воспитателей, но и развивать новые

потребности, которые будут значимы для достижения цели деятельности [23].

Шакирова Е. В. считает, что, принимая в расчет значение внутренней мотивации для педагогов дошкольного образования, важно обеспечить удовлетворение их потребностей в автономии, компетентности и переживании связанности с другими людьми (что соотносится с упомянутыми ранее характеристиками автономной мотивации в теории самодетерминации). Автор предлагает такие меры по удовлетворению названных потребностей педагогов:

1. Потребность в автономии: педагогу «нужно предоставить определенную творческую свободу, возможность самостоятельного принятия решений, добровольного согласия на те или иные действия» [38, с. 191].

2. Потребность в компетентности: педагогу необходимо обеспечить обратную связь, посредством которой он сможет получать информацию о том, какие результаты были достигнуты, а также создавать некоторую сложность в труде (на оптимальном уровне), предоставлять свободу выбора.

3. Потребность в связанности с другими людьми: необходимо задействовать групповой формат работы с педагогами, проводить коллективные обсуждения предстоящих задач и способов их решения.

Гынку О. А., Е. А. Денисова под каждый мотив профессиональной деятельности педагогов выработали предложение по его развитию. Так, для развития внутренних мотивов (мотивов личностного роста, самореализации, саморазвития) авторы предлагают следующие меры:

- «поощрение инициатив, участия в конкурсах;
- привлечение к участию в экспериментальной, инновационной деятельности;
- предоставление возможности повышать квалификацию, получать дополнительное образование;
- поручение сложных и ответственных задач» [8, с. 39].

Рассмотрим также алгоритм формирования мотивации профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, представленный в работах И. В. Захаренко [10]:

1. Подготовительный этап включает в себя качественное, глубокое изучение профессии «педагог дошкольного образования», который предполагает работу с литературой, нормативными документами, опросы, наблюдения, экспертные оценки и др.

2. Дидакто-проектировочный этап включает в себя программу обучения педагогов и развития их профессиональной мотивации. И.В. Захаренко считает наиболее эффективными методами работы с педагогами групповое и индивидуальное консультирование, которое может реализовываться в психолого-педагогических семинарах, собраниях. На данном этапе уместно провести анкетирование и психологическое тестирование профессиональной мотивации педагогов.

3. Этап психокоррекционной работы направлен на развитие профессиональной мотивации, необходимых навыков, умений и личностных качеств, путем устранения негативных установок, повышения жизненного тонуса и работоспособности.

Захаренко И. В. выделены психолого-педагогические условия развития мотивации профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования:

– «учет индивидуально-психологических особенностей педагогов для выработки приемов и тактик индивидуальной психолого-педагогической работы с каждым из них;

– установка благоприятных отношений взаимодействия с педагогом в повышения мотивации профессиональной деятельности для создания атмосферы позитивной эмоциональности» [10, с. 20].

Также автор отмечает необходимость формирования ценности личностно-профессионального развития педагогов, побуждения их становиться субъектами самосовершенствования и саморазвития [10].

Отмечаются разные подходы к организации работы по развитию мотивации педагогов дошкольного образования, в структуре которой, как мы считаем, важно уделить достаточное внимание психологической работе с педагогами.

II ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ПРОБЛЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1 Организация и результаты исследования

Результатом проведенного теоретического анализа стала формулировка гипотезы исследования: «следует ожидать, что программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов окажет влияние на динамику показателей мотивации, а именно: повысится уровень выраженности внутренних мотивов – в частности, познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации».

Проверка гипотезы происходила в три этапа опытно-экспериментального исследования:

1. Констатирующий этап: составлена диагностическая программа исследования мотивации профессиональной деятельности педагогов, организовано ее эмпирическое изучение, сделаны выводы.

2. Формирующий этап: разработана и апробирована программа повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов.

3. Контрольный этап: проведено повторное исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов, осуществлен статистический анализ выявленных различий (сдвигов) в выраженности изучаемых мотивов.

Диагностическую программу исследования мотивации профессиональной деятельности педагогов составили две диагностические методики.

1. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир) – позволяет изучить то, какие мотивы в большей степени значимы для педагогов. В основу положена концепция внутренней и внешней мотивации, поэтому оценивается выраженность внутренних и внешних (отрицательных и

положительных) мотивов труда.

Респонденту предлагается оценить выраженность семи мотивов профессиональной деятельности у себя («денежный заработок», «стремление к продвижению по работе», «стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег», «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других», «удовлетворение от самого процесса и результата работы», «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» по пятибалльной шкале.

На этапе обработки данных подсчитываются показатели внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии со следующими ключами, формулами.

$$ВМ = \frac{\text{оценка п. 6} + \text{оценка п. 7}}{2} \quad (2.1)$$

$$ВПМ = \frac{\text{оценка п. 1} + \text{оценка п. 2} + \text{оценка п. 5}}{3} \quad (2.2)$$

$$ВОМ = \frac{\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4}}{2} \quad (2.3)$$

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип

соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

«ВМ > ВПМ > ВОМ» и «ВМ = ВПМ > ВОМ».

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

«ВОМ > ВПМ > ВМ».

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

2. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т. Н. Францева) – опросник строится не на методе самооценки выраженности мотива, а на методе теста. Данный опросник дополняет методику К. Замфир, поскольку в нем изучаются другие группы мотивов.

Методика Т. Н. Францевой включает в себя 60 суждений, которые респондент должен оценить в зависимости от степени своего согласия (по 5-балльной шкале). Оцениваются такие мотивы профессиональной деятельности:

- мотив жизнеобеспечения (внешний мотив);
- мотив взаимодействия (внешний);
- познавательный мотив (внутренний);
- мотив активности (внутренний);
- мотив признания (внешний) (приобретение общественной значимости);
- мотив самореализации (внутренний) (самосовершенствование).

Каждый мотив оценивается с точки зрения того, как он влияет на поведение человека: ценностная, эмоциональная, социальная, волевая и информационная регуляция.

На контрольном этапе исследования использован критерий статистического анализа различий (сдвигов) в выраженности мотивов профессиональной деятельности у педагогов – Т-критерий Стьюдента.

Данный критерий направлен на оценку различий величин средних значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону. В том числе данный статистический критерий используется для связанных выборок (как в

нашем случае – сравнивались эмпирические данные выраженности мотивов профессиональной деятельности в группе педагогов, выявленных при констатирующем и контрольном срезах; на уровнях 0,01 и 0,05).

Научно-практической базой для проведения диагностического исследования выступило МБДОУ № 31 «Колокольчик» (г. Красноярск).

К участию в эмпирическом исследованию было привлечено 12 воспитателей разных возрастных групп (женщины в возрасте от 25 до 47 лет, со стажем профессиональной деятельности в сфере дошкольного образования от 1 года до 18 лет).

Исследование в соответствии с представленной программой было реализовано.

Психологическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» было проведено в соответствии с планом. Таблицы с индивидуальными и сводными результатами диагностики находятся в Приложении 1 к работе. Результаты диагностики представлены последовательно:

1. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир).

В ходе обработки данных удалось проанализировать:

- выраженность каждого мотива профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах (рис. 2.1);
- выраженность типа профессиональной мотивации, в средних баллах (рис. 2.2);
- доминирующий тип мотивации (рис. 2.3).

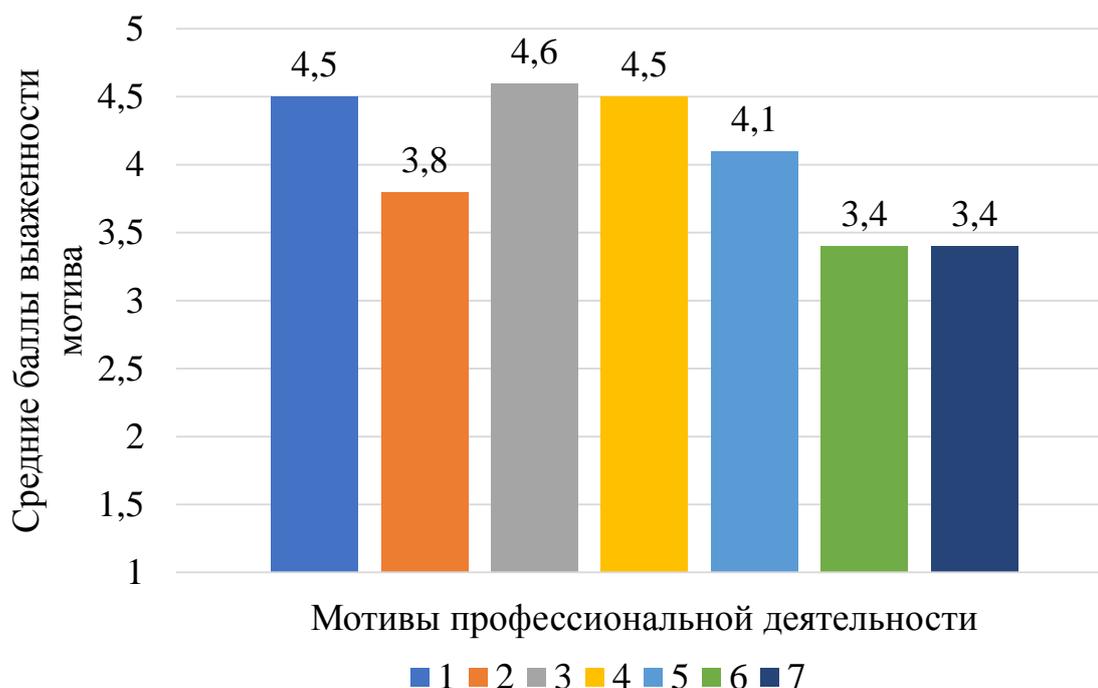


Рис. 2.1 Выраженность каждого мотива профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах (методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Примечание: 1. Денежный заработок; 2. Стремление к продвижению по работе; 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег; 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы; 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Рисунок 2.1 демонстрирует, что средние баллы выраженности мотивов профессиональной деятельности варьируются от 3,4 до 4,6 баллов, что говорит о среднем и высоком уровне развития.

Наиболее выраженными оказались мотивы: «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (средний балл по группе педагогов – 4,6), «денежный заработок» (средний балл по группе педагогов – 4,5), «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» (средний балл по группе

педагогов – 4,6). Можно сделать вывод о том, что в числе преобладающих внешние мотивы труда, в частности – внешние отрицательные мотивы.

Наименее выраженными оказались мотивы: «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (средний балл по группе педагогов – 3,4), «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (средний балл по группе педагогов – 3,4). Можно сделать вывод о том, что в числе менее выраженных внутренние мотивы труда.

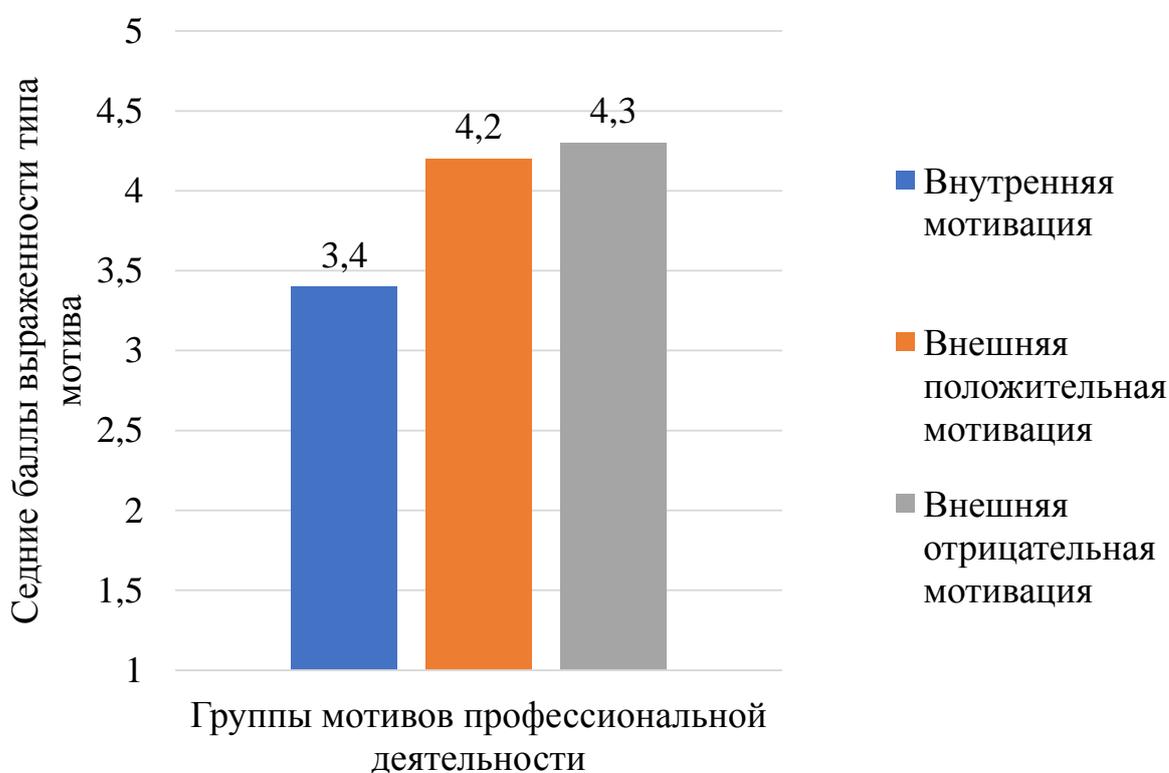


Рис. 2.2 Выраженность типа профессиональной мотивации педагогов, в средних баллах (методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Рисунок 2.2 демонстрирует, что внешние мотивы доминируют над внутренними (что было отмечено и на этапе анализа выраженности каждого мотива). Внешние отрицательные мотивы выражены несколько выше, чем внешние положительные мотивы.

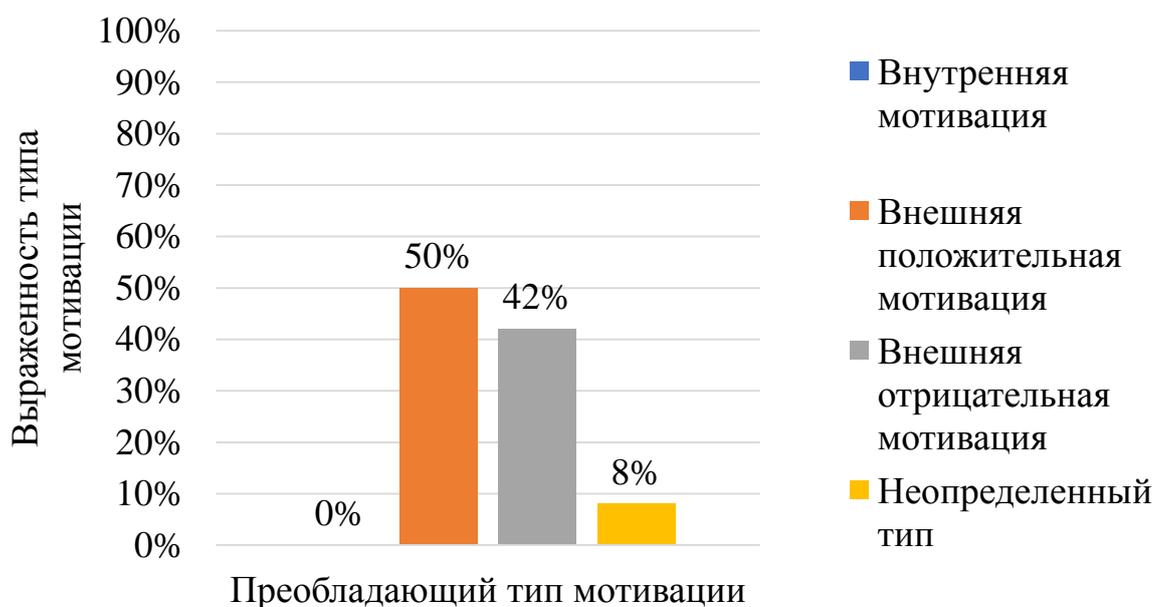


Рис. 2.3 Преобладающие типы профессиональной мотивации педагогов, в процентах (методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Рисунок 2.3 демонстрирует то, что среди опрошенных педагогов доминирует все же внешняя положительная мотивация (50%), чуть меньше – внешняя отрицательная мотивация (42%). В 8% случаев отмечен неопределенный тип мотивации – каждый мотив выражен в размере 4 баллов. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности как доминирующая не отмечена ни у одного из педагогов.

2. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т. Н. Францева):

Результаты диагностики мотивов профессиональной деятельности по методике Т. Н. Францевой были оценены через определение среднего арифметического по блоку «Мотивы профессиональной деятельности» (рис. 2.4) и блоку «Способы регуляции» (рис. 2.5).

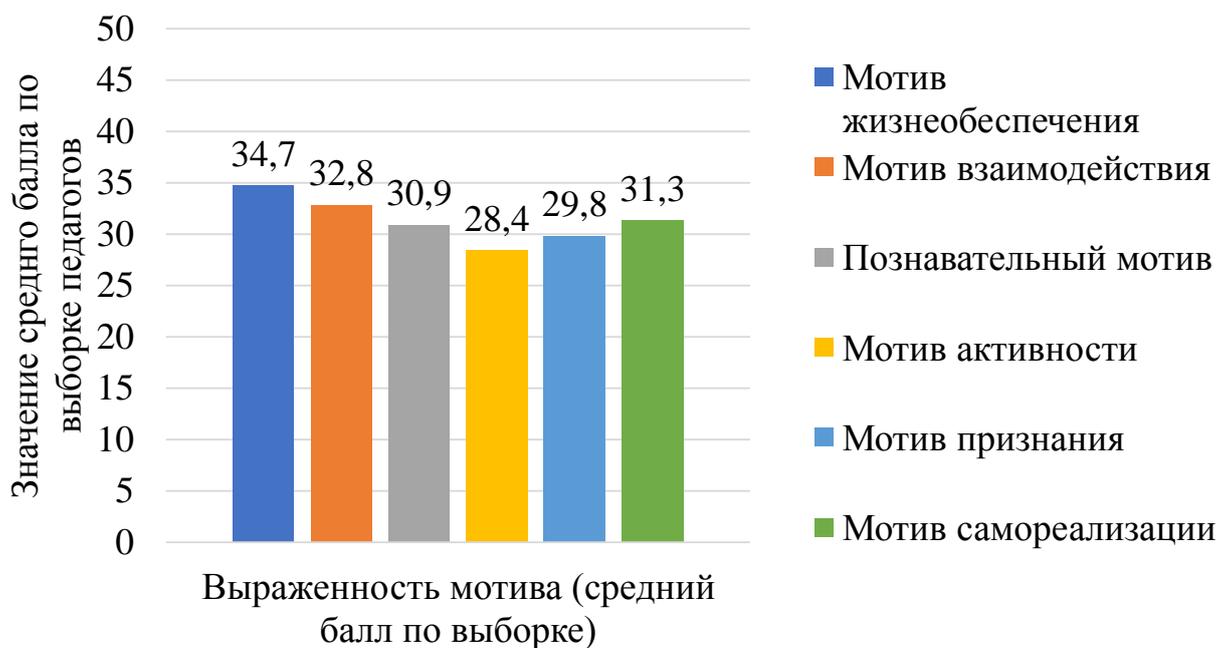


Рис. 2.4 Выраженность мотивов профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах (методика диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францевой)

Рисунок 2.4 демонстрирует, что мотивы профессиональной деятельности у педагогов выражены неодинаково. На основании анализа средних значений можно сделать вывод о том, что наиболее выраженными оказались:

1. Мотив жизнеобеспечения (внешний мотив профессиональной деятельности): для педагогов оказывается важным заработок, материальное вознаграждения.

2. Мотив взаимодействия (внешний мотив профессиональной деятельности): педагогам важно выстраивать положительные, благоприятные взаимоотношения в коллективе, быть признанным, принимаемым в трудовом коллективе.

Наименее выраженными оказались:

1. Мотив активности (внутренний мотив профессиональной деятельности): педагоги не демонстрируют достаточной готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности. Им легче и удобнее занимать

умеренно-активную или даже пассивную позицию.

2. Мотив признания (внешний мотив профессиональной деятельности): для педагогов не столь значимо постоянно получать похвалу окружающих, признание своих достоинств (в сравнении с другими мотивами).

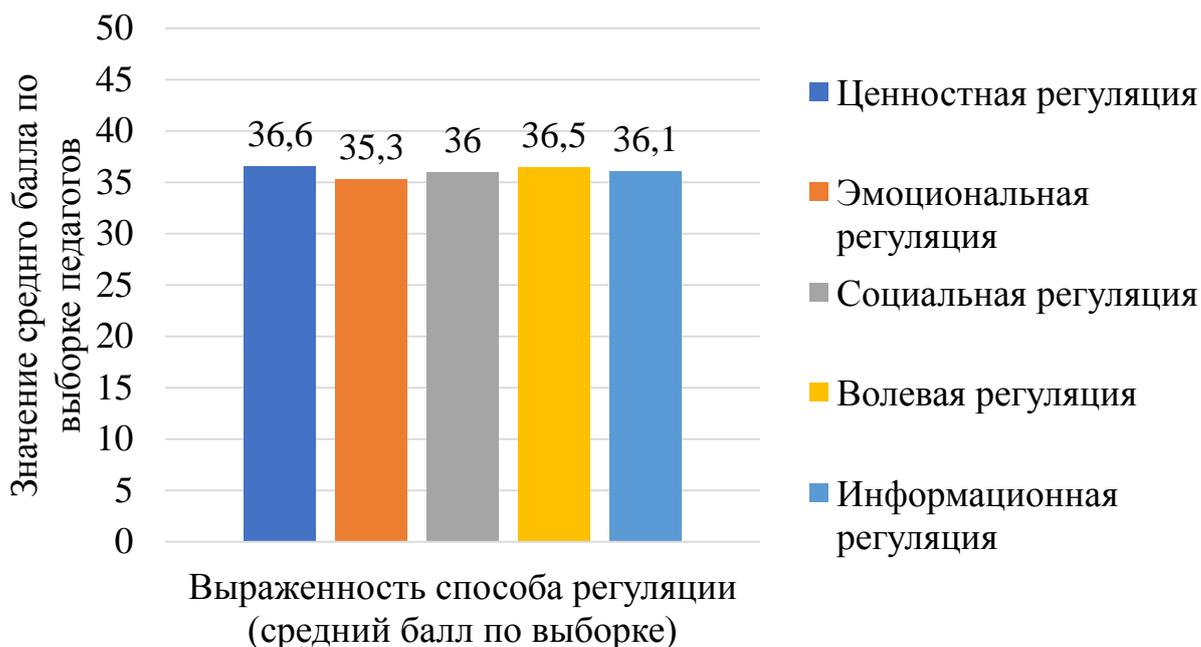


Рис. 2.5 Выраженность способов регуляции педагогов, в средних баллах (методика диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т. Н. Францевой)

Способы регуляции педагогов выражены в целом на примерно одинаковом уровне, однако внутри выборки они являются разными. Одних педагогов мотивируют в большей степени ценности, которые у них сформированы, других – эмоции, сознание, воля личности, третьи – обретают поддержку со стороны социального окружения, т.д.

Проведенное исследование показало такие результаты:

1. У педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» преобладают внешние положительные и внешние отрицательные мотивы – в частности, наиболее

выраженными оказались мотивы: «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег», «денежный заработок», «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей». Внутренняя мотивация профессиональной деятельности выражена слабее, что и может выступать причиной низкой профессиональной активности педагогов.

2. Мотивы профессиональной деятельности у педагогов выражены неодинаково. На основании анализа средних значений можно сделать вывод о том, что наиболее выраженными оказались такие внешние мотивы профессиональной деятельности, как мотив жизнеобеспечения (заработок, материальное вознаграждение), мотив взаимодействия (построение положительных, благоприятных взаимоотношений в коллективе), наименее выраженными мотив активности (внутренний мотив профессиональной деятельности, недостаточная готовность к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности), мотив признания (внешний мотив профессиональной деятельности, отсутствие выраженной потребности в похвале окружающих, признании своих достоинств (в сравнении с другими мотивами)).

Преобладание внешних мотивов актуализирует задачу развития внутренней мотивации профессиональной деятельности педагогов.

2.2 Программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов

Результаты исследования определили потребность в развивающей работе с педагогами – работе, направленной на повышение уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов. Особое внимание уделялось проблеме развития внутренних мотивов, поскольку, как показал теоретический анализ темы, именно внутренние мотивы являются наиболее действенными для педагогов – им важно чувствовать ценность своего труда, получать удовольствие от него, чувствовать удовлетворенность полученными результатами. Внимание

к внутренним мотивам профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования обусловлено и тем, что этот тип мотивов выражен слабее по результатам диагностического обследования.

В ответ на запрос практики была разработана программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов. Термин «программа» используется по той причине, что в структуру работы с педагогами включены не только тренинговые занятия, но и психопросветительское мероприятие.

Были определены следующие задачи программы (в соответствии с результатами диагностического исследования, показавшими сравнительно слабый уровень развития внутренних мотивов: познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации):

1. Создание условий для осмысления педагогами ценности, значимости педагогического труда, формирование положительного отношения к нему.
2. Формирование активной, деятельной позиции педагогов в труде.
3. Формирование установки на саморазвитие, самореализацию.

Предполагается, что посредством реализации программы повысится уровень выраженности внутренних мотивов – в частности, познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации.

Структуру программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов составляют 7 психологических занятий, проводимых в тренинговой форме, а также 1 психопросветительское мероприятие – мини-лекция по теме программы.

Тренинговый формат как один из форматов работы с педагогов использован по той причине, что тренинговая форма обеспечивает наиболее активную, субъектную позицию педагога в развивающем процессе. В беседах, специальных упражнениях, рефлексии педагоги могут осмысливать значение своей профессии и актуализировать мотивы более высокого порядка (внутренние мотивы). Тренинг является достаточно традиционной формой психологической работы с мотивационной сферой индивида / группы.

Психопросветительские мероприятия, в свою очередь, расширяют представления о возможностях саморазвития и самообразования педагогов дошкольного образования, что соотносится с мотивом самореализации.

Длительность каждого занятия – 60 – 90 минут, а его структура включает три традиционных компонента:

1. Приветствие, упражнение-разминка (цель – создание положительного настроения на совместную работу). На этапе «входа» в психологическую работу с педагогами обозначаются и обсуждаются правила групповой работы.

2. Основная часть занятия, в рамках которой решается его основная задача посредством использования различных методов: обсуждений, психологических упражнений, психопросветительских лекций и материалов, др.

В разработке основной части занятий использовались методические материалы И. В. Вачкова, М. Кипниса, Е.В. Сидоренко и др.

3. Рефлексия занятия.

Режим реализации программы: 1 – 2 занятия в неделю; срок реализации – 1,5 месяца. К участию в программе приглашены все участники констатирующего исследования (12 педагогов – такое количество участников тренинговой работы считается оптимальным).

Условия реализации программы предполагают наличие свободного помещения, подходящего для групповой работы. Требуется наличие удобных стульев, компьютерной техники, аудиосистемы, проектора для проведения занятий.

Принципы реализации программы: общение «здесь и сейчас», активная позиция, доверительное общение.

Ниже последовательно опишем проведенные занятия.

Занятие 1 «Труд воспитателя – сложен, ценен, значим?». На данном занятии мы диагностировали общее настроение, отношение педагогов к своему труду, его восприятие, стремились обратить внимание на положительные стороны труда и имеющиеся достижения.

Структура занятия:

1. Приветствие педагогов. Упражнение-разминка «Интервью». Знакомство с правилами поведения на групповых занятиях.
2. Упражнение-ассоциация «Быть воспитателем – это», обсуждение.
3. Упражнение «Спасибо моим воспитанникам за ...»
4. Упражнение «За что я горжусь собой?».
5. Рефлексия.

Занятие было вводным, ознакомительным – педагоги были поверхностно знакомы друг с другом, однако в упражнении «Интервью» они получили возможность узнать друг друга более глубоко (узнать факты из жизни, сравнить интересы), выполняя задание – разбиться на пары, провести краткое интервью друг друга и представить для группы собеседника. Затем педагоги познакомились с правилами поведения на групповых занятиях.

Первым упражнением основной части стало упражнение-ассоциация «Быть воспитателем – это» и последующее обсуждение. Педагоги называли разные ассоциации, нередко высказывали отрицательные характеристики – «сложный», «утомительный», «неблагодарный», однако встречались и положительные, и нейтральные характеристики.

В упражнении «Спасибо моим воспитанникам за ...» мы постарались направить внимание педагогов на то хорошее, что дает им профессия и общение с детьми. Педагоги не сразу откликнулись на предложение, им потребовалось немного поразмышлять, однако затем беседа получилась активной и разнообразной. Участники отмечали возможность постоянного профессионального и личностного роста, развития устойчивости, хорошего настроения, открытия новых сторон в себе, др. Педагоги указывали важное условие того, чтобы замечать и развивать хорошее – благоприятное психоэмоциональное состояние (в состоянии усталости, раздражительности «хорошее» замечать сложнее).

В упражнении «За что я горжусь собой?» мы предложили педагогам вспомнить и поделиться с участниками группы интересными и непростыми случаями из педагогической практики, с которыми в итоге справились, а затем –

поделиться своими эмоциями от решенной педагогической проблемы, восприятием своей профессиональной компетенции. Мы подводили педагогов к мысли о том, что следует признать, что профессия педагога – сложная, ответственная, нередко непредсказуемая, однако в ней заложен большой смысл и потенциал для личностного и профессионального роста.

В рефлексивном обсуждении мы постарались резюмировать итоги занятия в мысли: «Труд воспитателя сложен, но очень важен, ценен, значим – не только для общества, но и для самого педагога».

Занятие 2 «Каким я хочу быть педагогом?». На данном занятии постарались выстроить общий и индивидуальные образы педагога, к которому стремятся участники.

Структура занятия:

1. Приветствие педагогов.
2. Упражнение-разминка «Мое имя и профессиональное качество», обсуждение обобщенного образа педагога-профессионала.
3. Упражнение «Я садовником родился» (с использованием МАК «Дерево»).
4. Рефлексия.

Мы поприветствовали педагогов, предложили познакомиться через упражнение «Мое имя и профессиональное качество». Каждый педагог представлялся и называл свое важное профессиональное качество, помогающее ему быть справляться со своими профессиональными обязанностями, на одну из букв имени. Качества записывались на флипчарте, и к концу упражнения был составлен некий образ педагога-профессионала (педагоги называли: «внимательный», «терпеливый», «сдержанный», «любящий детей», «творческий» и др.). В обсуждении мы подошли к мысли о том, что путь становления профессионализма и присущих ему качеств – не быстрый, постепенный и постоянный. Дана установка на совместную работу в данном направлении, на протяжении всех восьми занятий.

Основной активностью занятия стало упражнение «Я садовником родился»

(с использованием МАК «Дерево»), в котором педагогам было предложено выбрать три карты, которые отражают этапы их профессионального становления:

- карта 1 «Каким педагогом я была в начале профессионального пути»;
- карта 2 «Какой педагог я сейчас»;
- карта 3 «Каким педагогом я хочу быть».

В обсуждении педагоги отмечали, что они меняются на протяжении всего профессионального пути, при этом не всегда эти изменения положительны. Например, некоторые педагоги трактовали выбранную карту «Какой педагог я сейчас» как состояние снижения интереса к профессии, подавленности, неудовлетворенности, однако картой «Каким педагогом я хочу быть» демонстрировали свое намерение оставаться в профессии.

В рефлексивном обсуждении был сделан вывод о том, что важно иметь прообраз профессионала, к которому нужно стремиться, чтобы ставить конкретные цели, мотивировать себя на реальные действия.

Занятие 3 «Познаю себя!». На данном занятии мы актуализировали проблему мотивации педагога к самосовершенствованию в педагогической деятельности путем актуализации стремления воспитателя к ценности самореализации в своей деятельности.

Структура занятия:

1. Приветствие. Упражнение-разминка.
2. Упражнение «Педагог реальный-педагог идеальный».
3. Упражнение «Самопознание».
4. Упражнение «Мой герб».
5. Рефлексия.

В основной части в упражнении «Педагог реальный – педагог идеальный» мы предложили участникам группы написать компоненты педагогического мастерства, обсудить образ «идеального педагога». Важный акцент в обсуждении мы сделали на том, что невозможно быть всегда «идеальным», однако можно всегда стремиться к развитию.

В упражнении «Самопознание» педагогам было дано задание написать:

- 3 вещи, которые педагоги делают из того, что им не хотелось бы делать;
- 3 вещи, которые педагоги не делают из того, что хотели бы делать;
- 3 вещи, которые педагоги хотели бы делать чаще.

В последующем обсуждении мы сделали важный акцент на том, насколько более конструктивно ориентироваться на ценности, достоинства (на то, что хочется делать), нежели на негативные явления, качества (что может привести к внутреннему конфликту, снижению работоспособности, выгоранию).

В упражнении «Мой герб» педагогам было предложено по инструкции разработать элементы своего герба и обосновать качества (прилагательные) к ним. Каждый элемент затем получил свою трактовку (например, левый верхний рисунок – отношение к себе, и др.), что дало психологическую пищу для размышления педагогов. Педагогам было предложено обратить внимание на те категории, в которых представлены негативные характеристики, поразмышлять над этим (что не устраивает, что можно предпринять).

Занятие 4 «Путь в моей профессии». На данном занятии мы обсуждали проблему профессионального развития, какие возможности представляет профессия педагога, как она соотносится с ценностями, подводили к мысли о том, что профессия педагога обладает огромными возможностями для самореализации (влияние на мотив самореализации).

Структура занятия:

1. Приветствие. Упражнение-разминка.
2. Обсуждение «Самореализация в профессии. Что это?».
3. Упражнение «Признаки самореализации воспитателя» (в подгруппах).
4. Упражнение «Во мне есть талант».
5. Рефлексия.

На данном занятии в основной части мы затрагивали проблему самореализации, знакомились с представлениями педагогов об этом понятии. Когда педагоги рассуждают обобщенно, то они характеризуют понятие самореализации верно – это «постоянное развитие своих способностей,

удовлетворение интересов», «рост как профессионала», «стремление к высоким компетенциям», «реализация потенциала» и др. Однако в упражнении «Признаки самореализации воспитателя» педагоги испытывали затруднения в том, чтобы четко определить, что в их профессии является самореализацией. В ходе совместных обсуждений были выделены такие критерии:

1. Высокий уровень профессиональных компетенций, который измеряется и прохождением обучения (профессиональное образование, курсы, семинары), и достижениями (выигранные конкурсы, признанные методические разработки, достижения детей). Развитие своих способностей, качеств, значимых для успешности в профессии.

2. Способность адаптироваться к изменениям в среде, требованиям, инновационная деятельность.

3. Постоянное саморазвитие в профессии.

4. Хорошо выстроенные коммуникации с детьми, их родителями, коллегами, администрацией, признание и доверие с их стороны.

В последующем упражнении «Во мне есть талант» мы еще больше конкретизировали проблему самореализации под каждого педагога: мы предложили участникам группы подумать над тем, что им хорошо удается в профессии, а затем – над тем, как развить эту способность, качество еще лучше. Затем выделить то, что удается не очень, и также поразмышлять над тем, как можно развивать эти качества, способности. Вопрос развития обсуждался в группе – педагоги делились своим мнением, опытом.

В рефлексивном обсуждении мы резюмировали итоги занятия в мысли: «Важно развивать свои способности, качества, проявляемые в профессии, стремиться к самореализации, для чего предпринимать целенаправленные шаги, действия».

Занятие 5 «Как достигать своих целей?». На данном занятии мы обсуждали проблему достижения целей в профессиональном развитии, подводили к мысли о необходимости занятия деятельной, активной позиции (влияние на мотив активности).

Структура занятия:

1. Приветствие. Упражнение-разминка.
2. Обсуждение пословиц о труде.
3. Упражнение «Ладощка».
4. Упражнение «Активный и пассивный педагог».
5. Рефлексия.

В рамках данного занятия мы провели обсуждение пословиц о труде: «Под лежащий камень вода не течет», «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда», «Терпение и труд все перетрут», чтобы подвести педагогов к мысли о том, что достижение целей требует активной, деятельной позиции.

В упражнении «Ладощка» педагогам было предложено обвести собственную ладонь на листе бумаги, а затем в каждом «пальце» написать свои ближайшие цели в профессии (на 3 года), в самой ладошке – те ресурсы, на которые они будут опираться. Данная техника позволяет педагогам уточнить собственные цели и осознания ресурсов, которые могут помочь в достижении задуманного.

В упражнении «Активный и пассивный педагог» мы предложили педагогам разделиться на две подгруппы и раскрыть образ активного и пассивного в труде, в своем развитии педагога. Педагоги нарисовали оба образа, охарактеризовали его, придумали типичные фразы, а также в ходе обсуждения пришли к выводу о том, что каждый из них стремится быть активным, деятельным, поскольку именно в такой позиции возможен успех и результативность труда.

В рефлексивном обсуждении мы резюмировали итоги занятия в мысли: «Чтобы быть успешным в профессии, удовлетворенным им, нужно ставить цели и быть активным в их достижении».

Занятие 6 «Быть педагогом – значит знать много!». На данном занятии мы подводили педагогов к мысли о необходимости постоянного самообразования, воздействуя на познавательный мотив.

Структура занятия:

1. Приветствие. Упражнение-разминка.

2. Упражнение «Как было тогда и как сейчас?».
3. Обсуждение «Мой путь самообразования».
4. Упражнение «Мои дефициты и пути их устранения».
5. Рефлексия.

В упражнении «Как было тогда и как сейчас?» мы предложили опытным педагогам порассуждать на тему того, чем отличается современное дошкольное образование от того, каким оно было 5, 10, 15 лет назад, а молодым педагогам – на тему того, как отличается практика дошкольного образования от того, чему их учили в профессиональных учебных заведениях. В ходе беседы мы пришли к выводу о том, что знания в области педагогики постоянно обновляются, появляются новые интересные педагогические технологии, подходы, с которыми можно и нужно знакомиться в рамках самообразования. В последующем обсуждении педагоги делились своим опытом в самообразовании.

Затем в упражнении «Мои дефициты и пути их устранения» мы предложили педагогам подумать и выписать на лист бумаги то, каких знаний и умений им не хватает в труде или те знания и умения, которые хотели бы развить в себе, а затем наметить способы решения поставленных задач.

В рефлексивном обсуждении мы резюмировали итоги занятия в мысли: «Познавать новое в профессии – важное условие развития, совершенствования профессиональных компетенций, роста как профессионала».

Занятие 7 «Как побуждать себя к развитию?» (психопросветительское занятие с элементами тренинга). На данном занятии мы обсуждали проблему мотивации в профессиональной деятельности обобщенно.

Структура занятия:

1. Приветствие.
2. Мини-лекция «Мотивы профессиональной деятельности», обсуждение.
3. Упражнение «Сосуды долга и права»
4. Упражнение «Слова-мотиваторы».
5. Рефлексия.

В основной части занятия в рамках мини-лекции «Мотивы

профессиональной деятельности» мы обобщили основные представления о таких мотивах, конкретизировав их в обсуждении в отношении профессии воспитателя. Мы провели обсуждение о том, какие мотивы более действенны (внутренние).

В упражнении «Сосуды долга и права» мы познакомили педагогов с различием понятий «интерес» (право) и «долг» (обязанность), предложили оценить с позиции этих понятий разные ситуации в профессиональной деятельности воспитателя: незапланированное мероприятие, освоение новой программы, трансляция своего опыта и др. (как бы отнесся к ней педагог с позиции долга, а также с позиции интереса). Мы обсуждали то, как перейти из «долга» к «интересу».

В упражнении «Слова-мотиваторы» мы побудили педагогов порассуждать на тему того, что они говорят себе (могут говорить себе) для повышения внутренней мотивации, а затем в парах и подгруппах делятся этими фразами.

В рефлексивном обсуждении мы резюмировали итоги занятия в мысли: «Нужно стремиться актуализировать внутренние мотивы».

Занятие 8 «Быть внимательным к своему психологическому здоровью». На данном занятии, которое стало заключительным, итоговым, мы подводили педагогов к мысли о том, что профессиональное развитие и саморазвитие, самореализация возможны только при достаточном внимании к своему здоровью (не только физическому, но и психологическому).

Структура занятия:

1. Приветствие. Упражнение-разминка.
2. Групповое арт-упражнение «Нарисуй педагога, который не отдыхает достаточно».
3. Обсуждение «Последствия недостаточного отдыха, заботы о себе».
4. Упражнение «Мои способы улучшить эмоциональное состояние»
5. Рефлексия.

В основной части занятия мы провели групповое арт-упражнение «Нарисуй педагога, который не отдыхает достаточно», предложив двум подгруппам

изобразить последствия недостаточного отдыха для воспитателя. Участники группы отметили, что выполнить данное задание для них оказалось легко, поскольку они часто испытывают усталость, дефицит отдыха. В последующем обсуждении педагоги обсудили последствия недостаточного отдыха, заботы о себе и сделали вывод о необходимости внимания к данному вопросу.

В упражнении «Мои способы улучшить эмоциональное состояние» педагоги делились собственным опытом снятия усталости, напряженности в труде. Был составлен список наиболее часто упоминаемых условий, способов (сон, тишина, спокойные виды деятельности, чтение, прослушивание музыки, танцы, физическая активность и др.)

В рефлексивном обсуждении мы резюмировали итоги занятия в мысли: «Повышение мотивации возможно только, если педагог находится в ресурсном состоянии, умеет его регулировать, оптимизировать».

Каждое занятие программы соотносится с нацеленностью на развитие мотива профессиональной деятельности педагогов (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Соотношение развиваемых внутренних мотивов познавательной деятельности педагогов и занятий программы

№	Внутренний мотив	Занятия программы
1	Познавательный мотив	«Быть педагогом – значит знать много!», «Познаю себя»
2	Мотив активности	«Труд воспитателя – сложен, ценен, значим?», «Каким педагогом я хочу быть?», «Как достигать своих целей?»
3	Мотив самореализации	«Познаю себя», «Путь в моей профессии», «Как побуждать себя к развитию», «Быть внимательным к своему психологическому здоровью»

В целом реализованная программа оценивается нами как успешная, поскольку была обеспечена высокая включенность педагогов в развивающий процесс. Сделанные ими выводы, резюме соотносятся с поставленными целями – педагоги признали значимость внутренней мотивации (значимость самореализации, активной профессиональной позиции, самообразования и познания).

Отметим, что программа может быть реализована психологом дошкольного учреждения, в том числе в сотрудничестве со старшим воспитателем (методистом).

2.3 Анализ результатов исследования

Оценивание результативности разработанной и апробированной программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов осуществлялось посредством проведения повторного (контрольного) ее оценивания. Таблицы с индивидуальными и сводными результатами контрольной диагностики находятся в Приложении 2 к работе. Результаты диагностики представлены последовательно, в сравнительном аспекте (сопоставление данных констатирующего и контрольного срезов):

1. Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир).

В ходе обработки данных удалось проанализировать:

- выраженность каждого мотива профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах – на этапах констатирующей и контрольной диагностики (рис. 2.6);

- выраженность типа профессиональной мотивации, в средних баллах – на этапах констатирующей и контрольной диагностики (рис. 2.7);

- доминирующий тип мотивации на этапах констатирующей и контрольной диагностики (рис. 2.8).

Рисунок 2.6 демонстрирует, что средние баллы выраженности мотивов профессиональной деятельности на этапе контрольной диагностики варьируются от 4,2 до 4,6 баллов, что говорит о достаточно высоком уровне их развитии. Нижняя граница среднего балла достаточно существенно повысилась: с 3,4 до 4,2.

Наиболее выраженными на этапе контрольной диагностики оказались мотивы: «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (средний балл по группе педагогов – 4,6), «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» (средний балл по группе педагогов – 4,5), «денежный заработок» (средний балл по группе педагогов – 4,4), «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (средний балл по группе педагогов – 4,4). Можно сделать вывод о том, что в числе преобладающих у педагогов внешние мотивы труда, а также в структуре доминирующих появились и внутренние мотивы (в частности, мотив самореализации).

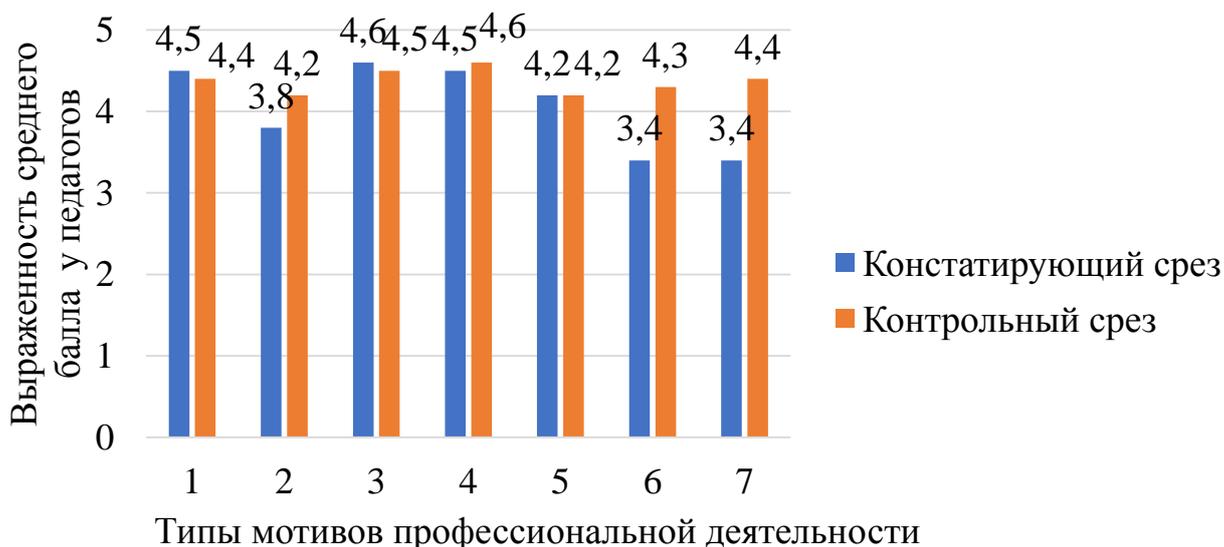


Рис. 2.6 Сопоставление выраженности каждого мотива профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах (на этапах констатирующей и контрольной диагностики; методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Примечание: 1. Денежный заработок; 2. Стремление к продвижению по работе; 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег; 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы; 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Наиболее выраженный рост показателя мотива профессиональной деятельности при сопоставлении выраженности каждого мотива профессиональной деятельности педагогов в средних баллах на этапах констатирующей и контрольной диагностики диагностирован по таким мотивам, как «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (рост с 3,4 баллов до 4,4 баллов), «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (рост с 3,4 баллов до 4,3 баллов), что свидетельствует о развитии внутренних мотивов.

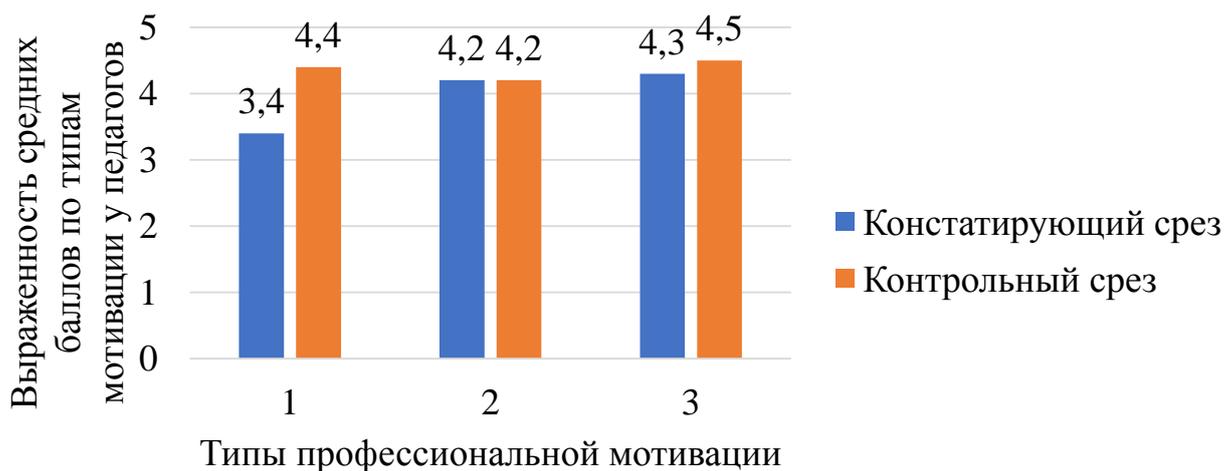


Рис. 2.7 Сопоставление выраженности типа профессиональной мотивации педагогов, в средних баллах (на этапах констатирующей и контрольной диагностики; методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Примечание: 1 – Внутренняя мотивация; 2 – Внешняя положительная мотивация; 3 – Внешняя отрицательная мотивация

Рисунок 2.7 демонстрирует, что внутренние мотивы профессиональной деятельности включились в структуру доминирующих мотивов. внешние мотивы доминируют над внутренними (что было отмечено и на этапе анализа выраженности каждого мотива). Наиболее выраженный рост типа профессиональной мотивации при сопоставлении данных констатирующей и контрольной диагностики диагностирован по показателю «внутренние мотивы», то есть педагоги чаще стали руководствоваться внутренними мотивами труда.

Рисунок 2.8 демонстрирует то, что среди опрошенных педагогов доминирует все же внешняя отрицательная мотивация (34%) и мотивация неопределенного типа в разных вариациях (34%). В 16% случаев отмечен внутренний тип мотивации; в 16% случаев отмечен внешний положительный мотив.

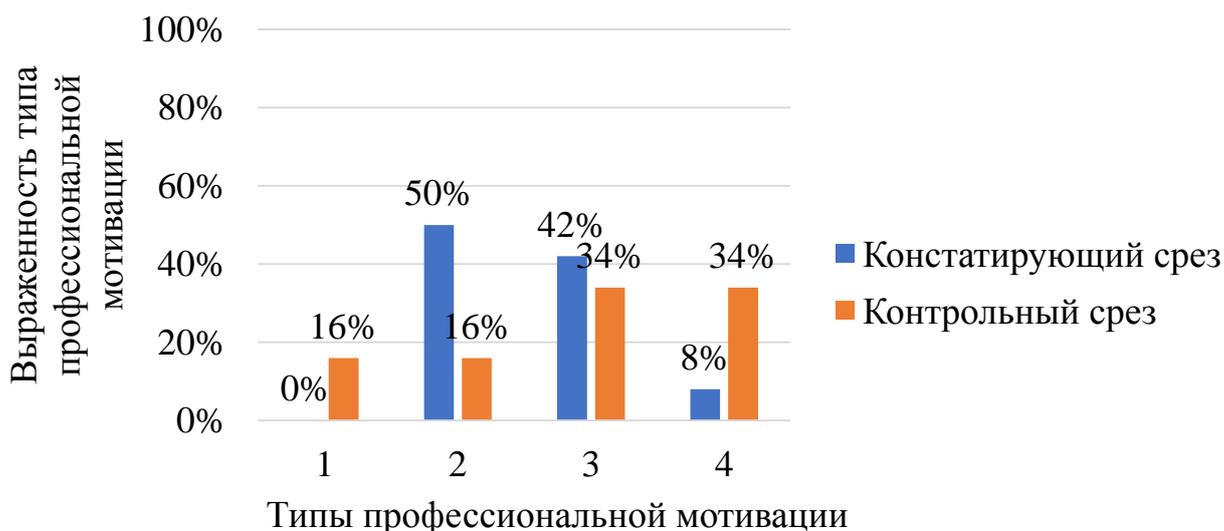


Рис. 2.8 Сопоставление преобладающих типов профессиональной мотивации педагогов, в процентах (на этапах констатирующей и контрольной диагностики; методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир))

Примечание: 1 – Внутренняя мотивация; 2 – Внешняя положительная мотивация; 3 – Внешняя отрицательная мотивация; Неопределенный тип

Сопоставление преобладающих типов профессиональной мотивации педагогов позволяет увидеть, что численность педагогов с преобладающей внутренней мотивацией увеличилось (с 0% до 16%). Выраженность внешних мотивов профессиональной деятельности уменьшилась.

2. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т. Н. Францева):

Результаты контрольной диагностики мотивов профессиональной деятельности по методике Т.Н. Францевой были оценены через определение среднего арифметического по блоку «Мотивы профессиональной деятельности» (рис. 2.9) и блоку «Способы регуляции» (рис. 2.10).

Рисунок 2.9 демонстрирует, что мотивы профессиональной деятельности у педагогов выражены неодинаково. На основании анализа средних значений можно сделать вывод о том, что наиболее выраженными оказались:

1. Мотив самореализации (внутренний мотив профессиональной деятельности): для педагогов оказывается важным стремление к росту, развитию, проявлению творчества в труде, реализации своих способностей, возможностей.

2. Познавательный мотив (внутренний мотив профессиональной деятельности): для педагогов оказывается важным стремление к познанию, получению новой информации, решение нетипичных задач в труде.

3. Мотив взаимодействия (внешний мотив профессиональной деятельности): педагогам важно выстраивать положительные, благоприятные взаимоотношения в коллективе, быть признанным, принимаемым в трудовом коллективе.

Сопоставление выраженности мотивов профессиональной деятельности педагогов указывает на то, что наиболее выраженные сдвиги произошли в

следующих мотивах: познавательный мотив, мотив активности и мотив самореализации

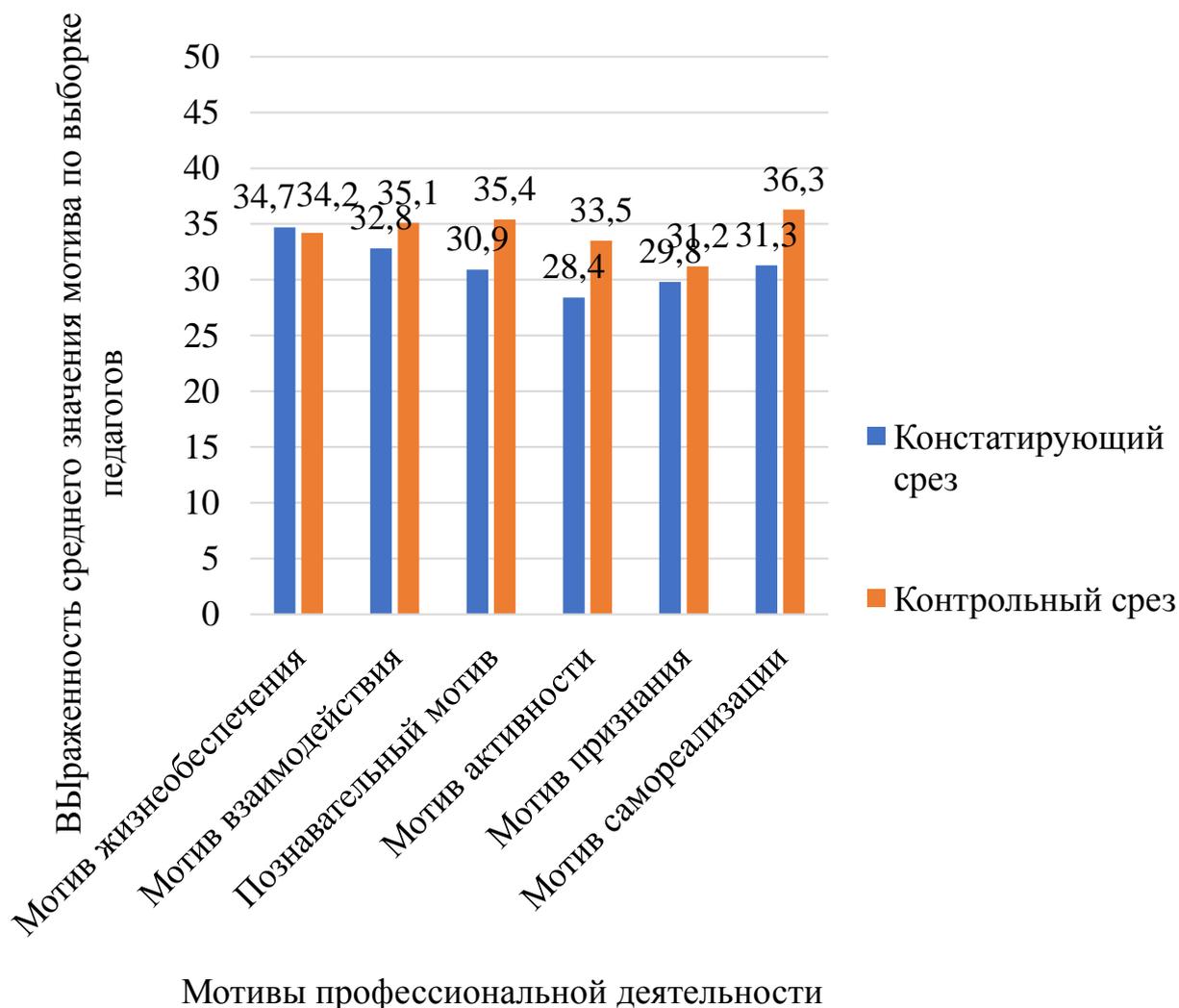


Рис. 2.9 Сопоставление выраженности мотивов профессиональной деятельности педагогов, в средних баллах на этапах констатирующей и контрольной диагностики (опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т.Н. Францева))

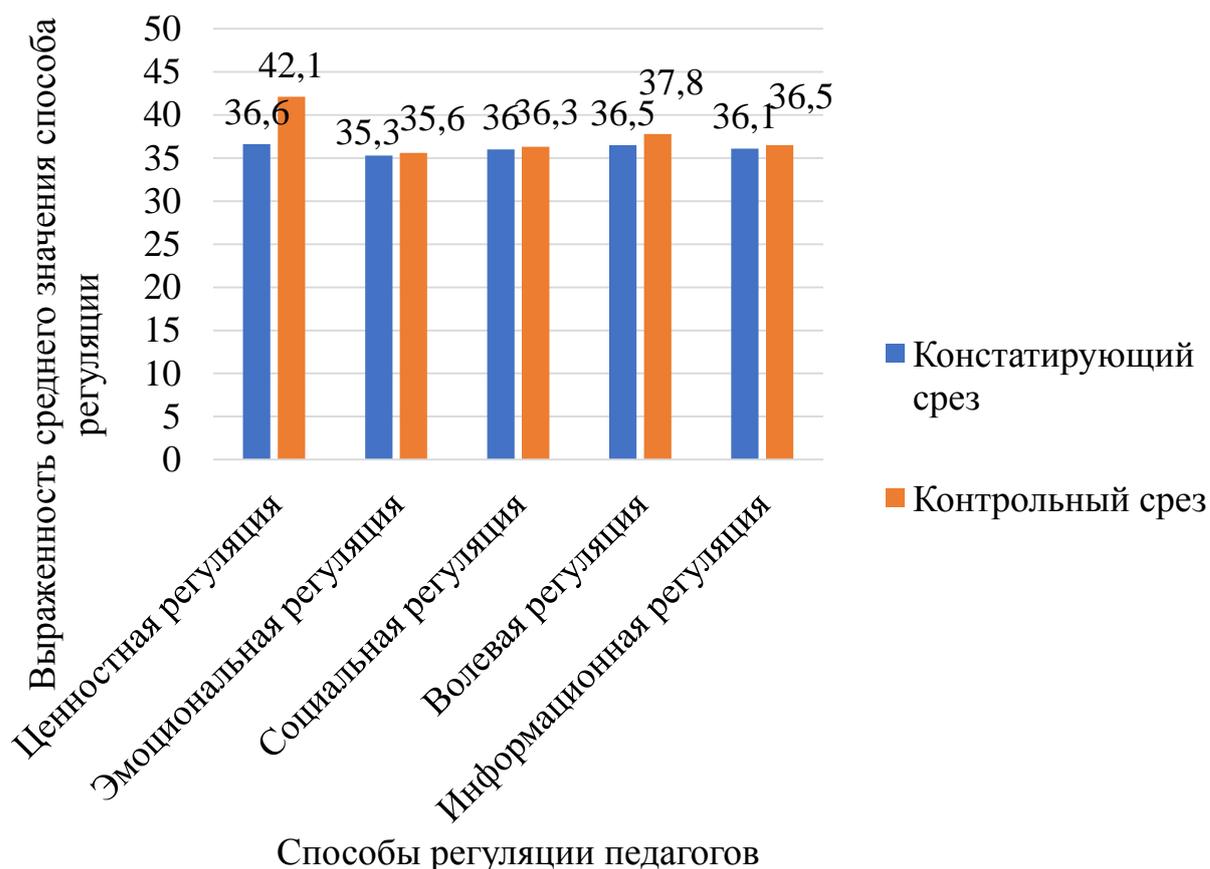


Рис. 2.10 Сопоставление выраженности способов регуляции педагогов, в средних баллах на этапах констатирующей и контрольной диагностики (опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов (Т. Н. Францева))

Рисунок 2.10 демонстрирует, как изменилась выраженность способов регуляции педагогов. В большинстве случаев изменения в выраженности способов регуляции малозначительны, однако в способе «ценностная регуляция» в соотношении с остальными изменения кажутся значимыми – педагоги стали чаще ориентироваться в своей профессиональной деятельности на ценности.

Количественный и качественный анализ эмпирических данных в совокупности с сопоставительной оценкой показал рост выраженности внутренних мотивов профессиональной деятельности у педагогов, однако данный вывод был проверен статистически. Для оценки значимости

произошедших изменений (сдвигов) в выраженности мотивов профессиональной деятельности был применен Т-критерий Стьюдента. Результаты статистического анализа представлены в таблицах 2.2, 2.3.

Таблица 2.2

Результаты статистического анализа сравнения выраженности мотивов профессиональной деятельности у педагогов по методике К. Замфир

	Мотивы профессиональной деятельности							BM	BPM	BOM
	1	2	3	4	5	6	7			
Значение T _{эмп}	0,6	1,9	1	1	1,5	4,2	4,8	6	0,1	1,4
Наличие сдвига	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	-	-

Примечание: 1. Денежный заработок; 2. Стремление к продвижению по работе; 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег; 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы; 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Таблица 2.3

Результаты статистического анализа сравнения выраженности мотивов профессиональной деятельности у педагогов по методике Т.Н. Францевой

	Мотивы профессиональной деятельности						Способы регуляции				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Окончание таблицы 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значение T _{эмп}	1,2	4,8	7	6,5	1,8	11,4	4,9	0,6	0,6	2,5	0,9
Наличие сдвига	-	0,01	0,01	0,1	-	0,01	-	-	-	0,05	-

Примечание: 1. Мотив жизнеобеспечения; 2. Мотив взаимодействия; 3. Познавательный мотив; 4. Мотив активности; 5. Мотив признания; 6. Мотив самореализации; 7. Ценностная регуляция; 8. Эмоциональная регуляция; 9. Социальная регуляция; 10. Волевая регуляция; 11. Информационная регуляция

Из таблицы 2.2, содержащей результаты статистического анализа сравнения выраженности мотивов профессиональной деятельности у педагогов по методике К. Замфир, следует, что сдвиги произошли по показателям:

- «Удовлетворение от самого процесса и результата работы»;
- «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности»;
- «Внутренняя мотивация».

На контрольном этапе выраженность внутренних мотивов профессиональной деятельности у педагогов статистически значимо более высокой в сравнении с констатирующим этапом.

Из таблицы 2.3, содержащей результаты статистического анализа сравнения выраженности мотивов профессиональной деятельности у педагогов по методике Т. Н. Францевой, следует, что сдвиги произошли по показателям:

- «мотив взаимодействия»;
- «познавательный мотив»;
- «мотив активности»;
- «мотив самореализации»;

- «ценностная регуляция»;
- «волевая регуляция».

На контрольном этапе выраженность обозначенных мотивов профессиональной деятельности и способов регуляции у педагогов статистически значимо более высокой в сравнении с констатирующим этапом.

Контрольное исследование позволило сделать выводы о том, что педагоги стали чаще руководствоваться внутренними мотивами профессиональной деятельности – стали в большей степени мотивированы на получении новых знаний, стали более деятельны и активны в профессиональном плане, выражать большее стремление к росту, развитию, реализации своих способностей, к проявлению творчества в труде, а также стали видеть большую ценность во взаимодействии с коллегами, в получении от них обратной связи, поддержки. Повышение значимости ценностной и волевой регуляции в мотивации профессиональной деятельности также свидетельствует о росте внутренних мотивов.

Гипотеза исследования, построенная на предположении о том, что «программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов окажет влияние на динамику показателей мотивации, а именно: повысится уровень выраженности внутренних мотивов – в частности, познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации», может считаться подтвержденной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В психологии труда, психологии управления персоналом много внимания уделяется проблеме мотивации работников, которая выступает важным фактором их продуктивности в труде. Мотивация в общем смысле – это совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведение, а профессиональная мотивация – частный вид мотивации, под которым можно понимать функционирование системы конкретных побуждений, определяющих профессиональный выбор и продолжительную реализацию профессиональных обязанностей.

Мотивация труда в каждой профессии имеет важное значение, поскольку определяет активность, вовлеченность работника в выполнение трудовых обязанностей, однако в разных профессиях имеет свои характеристики, особенности. Например, для педагогов дошкольного образования особенно важное значение имеет внутренняя мотивация – им важно осознавать ценность своего труда, получать удовольствие от него, чувствовать удовлетворенность полученными результатами. В этом случае педагоги будут наиболее продуктивны в своем труде.

Соответственно, руководители дошкольной образовательной организации, методисты, педагоги-психологи должны уделять внимание развитию внутренней мотивации педагогов, для чего они могут использовать не только распространенные организационные меры, но и психологические средства.

В практическом исследовании проверялась гипотеза, ставшая результатом теоретического анализа проблемы: «следует ожидать, что программу по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов окажет влияние на динамику показателей мотивации, а именно: повысится уровень выраженности внутренних мотивов – в частности, познавательный мотив, мотив активности, мотив самореализации».

Практическое исследование было реализовано в три этапа.

На констатирующем этапе была составлена диагностическая программа исследования мотивации профессиональной деятельности педагогов, организовано ее эмпирическое изучение, сделаны выводы о преобладании внешних положительных и внешних отрицательных мотивов. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности выражена слабее.

На формирующем этапе была разработана и апробирована программа повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов, в которой был сделан акцент на развитии таких внутренних мотивов, как мотив самореализации, мотив активности, познавательный мотив. В программу включено 7 занятий, построенных по типу тренинга, в которых работа с педагогами осуществлялась с применением методов: мини-лекции, обсуждения, психологические упражнения (индивидуальные и групповые), арт-упражнения и др., 1 психопросветительское занятие (на основе мини-лекции).

На контрольном этапе было проведено повторное исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов, осуществлен статистический анализ выявленных различий (сдвигов) в выраженности изучаемых мотивов. Был сделан вывод о том, что педагоги стали чаще руководствоваться внутренними мотивами профессиональной деятельности – стали в большей степени мотивированы на получении новых знаний, стали более деятельны и активны в профессиональном плане, выражать большее стремление к росту, развитию, реализации своих способностей, к проявлению творчества в труде, а также стали видеть большую ценность во взаимодействии с коллегами, в получении от них обратной связи, поддержки. Повышение значимости ценностной и волевой регуляции в мотивации профессиональной деятельности также свидетельствует о росте внутренних мотивов.

Таким образом, гипотеза исследования подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базлова, К. О. Стимулирование мотивации педагогов / К. О. Базлова, В. М. Янгирова // Конструирование стратегических приоритетов развития образования как ответ на вызовы третьего тысячелетия : Материалы III Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), Уфа, 01–02 ноября 2022 года. – Уфа: Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан, 2022. – С. 217–221.
2. Барышева, Т. Д. Мотивация профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций / Т. Д. Барышева, И. А. Синкевич // Актуальные проблемы психологии в образовании и социальной сфере : сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Мурманск, 16 – 18 марта 2020 года. – Мурманск: Мурманский арктический государственный университет, 2020. – С. 258–265.
3. Белобородова, Н. А. Формирование мотивации к профессиональной деятельности у педагогов дошкольного образовательного учреждения / Н. А. Белобородова, В. А. Орехова, Т. С. Борисенко // Инновационная наука. – 2024. – № 7-1. – С. 92–96.
4. Володарская, Е. А. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования / Е. А. Володарская, А. Г. Самсонова // Вестник Сыктывкарского университета. – Серия 2: Биология. Геология. Химия. Экология. – 2020. – № 1 (13). – С. 99–106.
5. Галич, Т. Н. Мотивация педагогов ДОО к профессиональной деятельности / Т. Н. Галич, А. Р. Нуриева, М. С. Егорова // Дневник науки. – 2021. – № 6 (54).
6. Гордеева, Т. О. Мотивация: новые подходы, диагностика, практические рекомендации / Т. О. Гордеева // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 62. – С. 38–53.

7. Гороя, А. А. Проблема развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения / А. А. Гороя // Экология человеческих отношений как проблема практической психологии в современном обществе : Сборник научных трудов, Хабаровск, 22 – 28 ноября 2017 года / Под ред. Е. Н. Ткач. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2018. – С. 54–57.

8. Гынку, О. А. Особенности профессиональной мотивации сотрудников дошкольной образовательной организации / О.А. Гынку, Е.А. Денисова // Поволжский вестник науки. – 2024. – № 1(31). – С. 36–41.

9. Желателев, Д.В. Мотивация профессиональной деятельности педагогов школы / Д.В. Желателев // Научное мнение. – 2024. – № 3. – С. 79–83.

10. Захаренко, И. В. Алгоритм формирования мотивации профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации / И. В. Захаренко // Гуманитарное пространство. – 2020. – Т. 9 – № 1. – С. 16–21.

11. Зимичева, С. А. Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование / С. А. Зимичева. – Нижний Новгород: Нижегород. гуманитар. центр, 2001. – 134 с.

12. Иванова, И. П. Развитие профессиональной мотивации будущих педагогов / И. П. Иванова, Л. П. Терентьева // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – № 6-1. – С. 9.

13. Казанцева, А. А. Внутренняя мотивация как условие профессионального самообразования педагога дошкольной образовательной организации / А. А. Казанцева // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. – 2017. – Т. 12. – № 2. – С. 52–59.

14. Кожухова, Т. М. Мотивация педагогов дошкольного образовательного учреждения как организационное условие повышения эффективности профессиональной деятельности / Т. А. Кожухова // Педагогический имидж. – 2018. – № (40). – С. 50–56.

15. Корниенко, Т. С. Теоретические основы мотивации педагогической деятельности / Т. С. Корниенко // Горизонты и риски инклюзивного образования : Сборник научных трудов по итогам Всероссийского форума социальных и педагогических практик, Хабаровск, 12 – 14 апреля 2023 года / Отв. редактор Т. Г. Луковенко. – Хабаровск : Тихоокеанский государственный университет, 2023. – С. 52–57.

16. Кузнецова, Е. В. Профессиональная мотивация педагогов дошкольных образовательных заведений / Е. В. Кузнецова // Вопросы педагогики. – 2021. – № 12-1. – С. 214–218.

17. Кузовлева, Н. В. Психология педагогической деятельности: учебно-наглядное пособие: учебное пособие: в 3 частях / Н. В. Кузовлева, В. П. Кузовлев, А. О. Кошелева; Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина. – Елец : Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2011. – Часть 2. Педагогическая деятельность. – 75 с.

18. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя / Н. В. Кузьмина. – Москва : Просвещение, 1990. – 321 с.

19. Кусакин, М. Ю. Диагностика подготовленности к педагогической деятельности начинающих преподавателей / М. Ю. Кусакин, В. В. Мелетичев: монография. – Санкт-Петербург : СПб АППО, 2012. – 136 с.

20. Локшина, В. И. Профессиональная мотивация педагогов дошкольного образования / В. И. Локшина // Ананьевские чтения-2021 : Материалы международной научной конференции, Санкт-Петербург, 19 – 22 октября 2021 года / Под общей редакцией А.В. Шаболтас. Отв. ред. В.И. Прусаков. – Санкт-Петербург : ООО «Скифия-принт», 2021. – С. 298–299.

21. Мелетичев, В. В. Мотивация в профессиональной деятельности педагога / В. В. Мелетичев // Motivation. Way to the future : International scientific-practical congress of pedagogues, psychologists and medics, Geneva (Switzerland), 25 мая 2016 года / European Association of pedagogues and psychologists «Science». – Geneva (Switzerland): Европейская ассоциация педагогов и психологов «Science», 2016. – С. 43–47.

22. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; Пер. с англ. – Москва : Дело, 1999. – 560 с.

23. Метелица, В. И. К вопросу мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения / В. И. Метелица, О. В. Бровкина // Образование в XXI веке : Сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Москва, 28 – 29 февраля 2020 года. – Москва : Издательский дом «Развитие образования», 2020. – С. 57–62.

24. Минаева, О. И. Анализ состояния мотивации деятельности педагогов ДОУ в условиях введения эффективного контракта / О. И. Минаева, С. Ф. Багаутдинова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-3. – С. 403–405.

25. Пак, С. Н. Исследование теорий мотивации профессионального развития педагогов / С. Н. Пак // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2019. – № 4. – С. 162–165.

26. Реан, А. А. Психология изучения личности : учебное пособие / А. А. Реан. – Санкт-Петербург : В. А. Михайлов, 1999. – 288 с.

27. Руденко, А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / А.А. Руденко, Т.В. Остудина, Т. В. Полякова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2013. – 210 с.

28. Руднова, Н. А. Особенности профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений в связи с увлеченностью работой / Н. А. Руднова, Е. Н. Волкова, Д. С. Корниенко // Вестник Российского университета дружбы народов. – Серия: Психология и педагогика. – 2023. – Т. 20. – № 3. – С. 650–668.

29. Самойлова, И. А. Совершенствование системы мотивации персонала в дошкольном образовательном учреждении / И. А. Самойлова, А. В. Ахметвалеева // Молодежь в XXI веке: философия, психология право, педагогика, экономика и менеджмент : сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 25 – 26 февраля 2016 года / под научной редакцией И. А. Симоновой,

М.С. Кривошековой, П.В. Кропотухиной, Е.М. Алексеевой. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2016. – С. 159–162.

30. Скорикова, И. С. Психолого-педагогические условия профессиональной мотивации воспитателей дошкольной образовательной организации / И. С. Скорикова // Вестник ВИЭПП. – 2023. – № 2. – С. 37–42.

31. Смирнова, Е. В. Школа профессионального роста педагогов ДОУ «Стань Профи!» как инструмент профессиональной мотивации наставнических пар / Е. В. Смирнова, В. Г. Константинова, М. А. Пестрикова // Научно-методическое сопровождение профессионального развития учителя современной сельской школы : сборник статей. – 2024. – С. 106–109.

32. Субботина, Т. Н. Особенности мотивации персонала дошкольных образовательных учреждений / Т. Н. Субботина, А. М. Гринберг // Научные труды Калужского государственного университета имени К. Э. Циолковского, Калуга, 14 апреля 2021 года. – Калуга : Издательство Калужского государственного университета им. К. Э. Циолковского, 2021. – С. 206–214.

33. Тимкина, Л. Г. Мотивация профессионального развития педагога / Л. Г. Тимкина // Теория и практика современной науки. – 2019. – №. 5 (47). – С. 751–754.

34. Францева, Т. Н. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов / Т. Н. Францева // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2010. – № 2. – С. 146–160.

35. Худокормова, Д. Р. Повышение мотивации педагога как фактор эффективности деятельности общеобразовательного учреждения / Д.Р. Худокормова // Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Донецк, 29 октября 2021 года. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2021. – С. 248–254.

36. Цынцарь, А. Л. Проблемы профессиональной мотивации как психологического фактора профессионализма педагога / А. Л. Цынцарь // Вестник Приднестровского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2023. –

№ 1(73). – С. 104–111.

37. Шакирова, Е. В. Профессиональная мотивация педагогов дошкольного образования: творчество или работа? / Е. В. Шакирова // Вопросы образования. – 2019. – № 4. – С. 185–201.

38. Шапиро, С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – Москва : Гросс-Медиа, Росбух, 2008. – 224 с.

39. Шестакова, С. Д. Теоретический анализ исследований мотивации профессиональной деятельности у педагогов / С. Д. Шестакова // Материалы 71-й научно-практической конференции преподавателей и студентов БГПУ : Материалы конференции, Благовещенск, 26 апреля 2022 года / Отв. редактор А. В. Друзяка. – Благовещенск: Благовещенский государственный педагогический университет, 2022. – С. 610–614.

40. Ширманова, Е. Б. Мотивация деятельности педагогов, как фактор повышения эффективности деятельности образовательного учреждения / Е. Б. Ширманова // Бюллетень науки и практики. – 2021. – Т. 7, № 3. – С. 312–318.

Данные эмпирического исследования на констатирующем этапе

Табл. 1, п. 1

Индивидуальные и сводные результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» (методика К. Замфир)

Уч-к иссл- я	Мотивы профессиональной деятельности							ВМ	ВПМ	ВОМ
	1	2	3	4	5	6	7			
01	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4
02	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4
03	5	4	5	4	3	3	5	4	4,3	4
04	4	4	5	5	4	3	2	2,5	4,3	4,5
05	5	3	4	4	5	2	3	2,5	4	4,5
06	5	4	5	5	4	3	4	3,5	4,6	4,5
07	5	5	4	4	3	4	4	4	4,6	3,5
08	5	4	5	5	4	5	3	4	4,6	4,5
09	4	3	5	4	5	3	2	2,5	3,6	5
10	5	5	4	5	4	2	3	2,5	5	4
11	4	4	5	3	5	3	4	3,5	3,6	5
12	3	2	4	5	5	4	4	4	3,3	4,5
Ср. балл	4,5	3,8	4,6	4,5	4,1	3,4	3,4	3,4	4,2	4,3

Примечание: 1. Денежный заработок; 2. Стремление к продвижению по работе; 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег; 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы; 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Индивидуальные и сводные результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» (методика Т. Б. Францевой)

Уч-к иссл- я	Мотивы профессиональной деятельности						Способы регуляции				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
01	33	23	30	22	30	30	31	35	36	34	32
02	34	40	32	25	38	34	36	40	39	46	42
03	31	36	41	26	37	40	40	36	44	46	45
04	32	39	29	24	27	31	35	37	35	39	36
05	35	42	35	28	28	27	45	35	38	38	39
06	37	38	37	23	29	37	43	43	43	36	36
07	41	33	27	29	27	30	33	29	40	33	32
08	33	22	30	29	24	27	32	33	25	38	37
09	33	28	25	33	24	24	33	36	35	31	32
10	37	30	26	31	33	34	37	33	34	30	32
11	36	30	29	35	32	31	33	37	35	34	35
12	35	33	30	36	29	31	41	30	28	33	35
Ср. балл	34,7	32,8	30,9	28,4	29,8	31,3	36,6	35,3	36,0	36,5	36,1

Примечание: 1. Мотив жизнеобеспечения; 2. Мотив взаимодействия; 3. Познавательный мотив; 4. Мотив активности; 5. Мотив признания; 6. Мотив самореализации; 7. Ценностная регуляция; 8. Эмоциональная регуляция; 9. Социальная регуляция; 10. Волевая регуляция; 11. Информационная регуляция

Данные эмпирического исследования на контрольном этапе

Табл. 1, п. 2

Индивидуальные и сводные результаты контрольной диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» (методика К. Замфир)

Уч-к иссл- я	Мотивы профессиональной деятельности							ВМ	ВПМ	ВОМ
	1	2	3	4	5	6	7			
01	4	4	5	5	3	4	5	4,5	3,7	5
02	4	5	4	5	4	5	4	4,5	4,3	4,5
03	5	4	5	4	4	4	5	4,5	4,3	4,5
04	5	4	5	5	4	4	4	4	4,3	5
05	5	4	4	5	5	3	4	3,5	4,6	4,5
06	5	4	4	5	4	5	5	5	4,3	4,5
07	5	5	4	4	4	5	4	4,5	4,6	4
08	5	4	5	5	4	5	5	5	4,3	5
09	4	3	5	4	5	5	4	4,5	4	4,5
10	4	5	4	5	4	4	4	4	4,3	4,5
11	4	4	5	3	5	4	5	4,5	4,3	4
12	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4,5
Ср. балл	4,5	4,2	4,5	4,6	4,2	4,3	4,4	3,4	4,2	4,3

Примечание: 1. Денежный заработок; 2. Стремление к продвижению по работе; 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег; 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей; 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других; 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы; 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Индивидуальные и сводные результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности педагогов МБДОУ №31 «Колокольчик» (методика Т.Б. Францевой)

Уч-к иссл- я	Мотивы профессиональной деятельности						Способы регуляции				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
01	32	26	38	31	31	34	40	34	37	34	33
02	36	40	34	30	34	41	42	42	37	44	42
03	30	38	42	32	38	43	48	37	42	47	46
04	33	41	34	35	29	36	39	37	38	38	34
05	34	42	38	34	28	33	45	35	38	41	37
06	34	39	40	28	31	42	46	41	41	37	35
07	39	35	31	33	26	36	38	27	41	34	36
08	35	27	35	34	28	34	34	35	28	39	38
09	34	29	31	36	31	29	35	36	34	36	33
10	35	33	34	34	35	36	38	35	36	32	32
11	35	35	32	37	33	35	38	36	36	36	37
12	33	36	36	38	30	37	43	32	28	36	35
Ср. балл	34,7	32,8	30,9	28,4	29,8	31,3	36,6	35,3	36,0	36,5	36,1

Примечание: 1. Мотив жизнеобеспечения; 2. Мотив взаимодействия; 3. Познавательный мотив; 4. Мотив активности; 5. Мотив признания; 6. Мотив самореализации; 7. Ценностная регуляция; 8. Эмоциональная регуляция; 9. Социальная регуляция; 10. Волевая регуляция; 11. Информационная регуляция

Обработан файл: Тюкалова В.А. _ВКР_250-пу..doc.

Год публикации: 2025.

Оценка оригинальности документа - 97.12%
Просмотр заимствований в документе

Тюкалова В.А. 
27 июля 2025 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Психология
управления

Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Тюкаловой Виктории Андреевны группы 250-пу

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Разработка и апробация программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 61 страницах,
приложения на 4 страницах.

1. Актуальность и значимость темы: тема, выбранная автором для исследования, является актуальной как с теоретической, так и с практической точки зрения, что в достаточной степени обосновано как во введении к данной работе, так и в ее содержании. Актуальность проблемы исследования обусловлена тем, что в управлении персоналом, коллективами, отдельными работниками важно уделять внимание содержанию и уровню мотивации профессиональной деятельности. Особенно это касается социономических профессий, в которых труд эмоционально сложен, сопровождается не только физическими, но и психическими, эмоциональными нагрузками. Такой профессией является профессия педагога, мотивационная структура которой обладает своими особенностями. Если не уделять внимание повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов, то активность и результативность их труда может снижаться, могут возникать профессиональные деформации. Практическая значимость заключается в том, что разработанная и апробированная программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов может быть транслирована в психолого-педагогическую практику.

2. Логическая последовательность: работа соответствует заявленной теме исследования и выполнена, посредством последовательного решения задач поставленных в начале работы. По содержанию работы можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу, а также провел анализ мотивации профессиональной деятельности педагога. В работе дается логичное и последовательное исследование о сущности мотивации профессиональной деятельности, как предмета психологических исследований и возможностей ее развития.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам выпускной квалификационной работы были сделаны аргументированные выводы

об особенностях мотивации профессиональной деятельности педагога, а также разработана рекомендованная программа по ее повышению.

4. Полнота проработки литературных источников: в работе использованы научные труды ученых, которые представляют собой достаточную научную основу. Выпускная квалификационная работа написана научным языком, содержит сноски на использованные при ее написании источники, являясь доступной по изложению.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление выпускной квалификационной работы осуществлено в соответствии с предъявленными требованиями, библиографический список составлен верно и является актуальным для анализа данной проблемы.

6. Положительные стороны работы: среди основных положительных черт работы следует отметить хорошую подборку материала для изучения, проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических вопросов мотивации профессиональной деятельности педагога. Достоинством работы выступает составленная автором программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов, которая может быть транслирована в психолого-педагогическую практику.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: Тюкалова В.А. проявила себя, как старательный студент, с интересом и ответственностью подойдя к выполнению выпускной квалификационной работы. Отличительная особенность Виктории Андреевны – проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических вопросов.

8. Недостатки работы: существенных недостатков в работе не выявлено. Как пожелание, не бояться использовать зарубежные источники в работе для комплексного понимания обозначенной проблемы мотивации профессиональной деятельности педагогов.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: содержание выполненной работы подтверждает способность автора анализировать, выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может соответствовать сформированности общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки «отлично».

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Дулинец Галина Геннадьевна,
доцент кафедры психологии, кандидат психологических наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«27» июня 2025г.



(подпись руководителя)

*Сотрудник экзаменационной комиссии
Тюкалова В.А. [подпись]
27 июня 2025г.*

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Психология
управления

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студентки Тюкаловой Виктории Андреевны группы 250-пу

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Разработка и апробация программы по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 61 страницах, приложения на 4 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что в управлении персоналом, коллективами, отдельными работниками важно уделять внимание содержанию и уровню мотивации профессиональной деятельности. Особенно это касается социономических профессий, в которых труд эмоционально сложен, сопровождается не только физическими, но и психическими, эмоциональными нагрузками. Такой профессией является профессия педагога, мотивационная структура которой обладает особенностями. Если не уделять внимание повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов, то активность и результативность их труда может снижаться, могут возникать профессиональные деформации.

Новизна исследования заключается во внимании к психологическим средствам работы с педагогами в программе по повышению уровня мотивации их профессиональной деятельности. Так, в литературе в основном обсуждаются экономические и организационные меры влияния на развитие мотивации сотрудников.

Практическая значимость заключается в том, что разработанная и апробированная программа по повышению уровня мотивации профессиональной деятельности педагогов может быть транслирована в психолого-педагогическую практику.

2. Логическая последовательность: структура работы хорошо сбалансирована, изложение материала логично.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам содержания работы, непосредственно в тексте, были предложены выводы, как теоретического, так и практического характера.

4. Полнота проработки литературных источников: автором проведен анализ научных статей, перечислены ученые-исследователи, которые занимались изучением мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного учреждения. В работе использованы труды российских ученых. По содержанию работы можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, графиков: оформление работы соответствует методическим рекомендациям.

6. Положительные стороны работы: убедительно представлены по результатам проведенного исследования практические разработки, а именно программа повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов, в которой был сделан акцент на развитии таких внутренних мотивов, как мотив самореализации, мотив активности, познавательный мотив.

7. Недостатки работы: существенных недостатков не выявлено.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: в целом работа свидетельствует о способности автора излагать выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может рассматриваться как определенная степень сформированности универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты психологического исследования, а также составленную программу оказывающую влияние на повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки «отлично», а ее автор заслуживает присвоения
(оценка прописью)
квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Тихонович Татьяна Юрьевна,
доцент кафедры психологии, кандидат психологических наук, КГПУ
им. В.П. Астафьева

(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

«25» июня 2025г.



*С рецензией ознакомлена
Тихонова В.А. КГПУ
24 июня 2025 г.*

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной
системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Тюханова Виктория Андреевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 250-пу факультета психологии Автономной некоммерческой организации
высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО
СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего
сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы
выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Разработка и апробация программы по повышению уровня мотивации
профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой
пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из
любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия
исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в
соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«27» июня 2025 г.


(подпись)