

Профессиональная мотивация педагогов дошкольного образования

Научный руководитель – Башкин Михаил Валерьевич

Локшина Виктория Игоревна

Студент (магистр)

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия

E-mail: vika.lokshina.98@mail.ru

Одной из фундаментальных проблем современной психологии труда является проблема профессиональной мотивации. Накопленные эмпирические данные свидетельствуют о том, что у представителей различных профессий обнаруживается специфика мотивов деятельности, определяющая успешность процесса профессионализации личности [2, 3].

На современном этапе развития общества система образования переживает этап активной модернизации, что, в свою очередь, предъявляет ряд новых требований к преподавателям, таких как компетентность в рамках своей сферы деятельности, педагогическое мастерство, а также заинтересованность и профессиональная мотивированность, максимальное включение в педагогический процесс и самореализация в новых условиях трудовой деятельности [1]. Актуальность исследования профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования обусловлена высокой социальной значимостью их профессиональной деятельности.

С целью исследования специфики профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования нами было проведено исследование, в котором приняли участие педагоги дошкольных образовательных учреждений. Гипотеза: для педагогов дошкольного образования ведущими мотивами являются мотивы нематериального характера. Используемые методы исследования: 1. Методика «Возможность реализации мотивов» Доминьяк В.И. (2 варианта: оценка возможности и значимость мотивов). 2. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. 3. Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса. 4. Математико-статистические методы обработки данных.

Анализ средней оценки по каждому мотиву в методике «Возможность реализации мотивов» (ВРМ), показал, что наиболее высокую личную значимость для педагогов дошкольного образования представляют мотивы «Ощущение собственной полезности, служение людям» (8,9 баллов), «Общение с коллегами» (8,2 баллов). Больше всего на мотивационном профиле выделяется рассогласование между реализацией мотивов организацией и его личной значимостью для работников по мотивам: «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений», «Возможность наиболее полной самореализации», «Продвижение и карьерный рост», «Общение с коллегами». Значение реализации мотива «Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений» ниже, чем личная значимость для педагогов дошкольного образования. Работодатель хочет контролировать весь процесс деятельности педагога, включая его взаимодействие с детьми и их родителями и не готов предоставлять свободу в принятии решений. Дошкольные образовательные организации - это, в основном, бюджетные учреждения у них есть нормативная база, которая жестко регламентирует действия, требования к персоналу, к оформлению документов. Значение реализации мотива «Возможность наиболее полной самореализации» ниже, чем личная значимость для педагогов дошкольного образования. Для повышения уровня мотивации педагогов важно создавать условия для самореализации, учитывая при этом индивидуальные потребности. Большую роль для реализации указанного мотива играет

своевременное и соразмерное поощрение со стороны руководителя педагогов за достижения в профессиональной деятельности. При этом особое значение приобретает вручение награды, объявление благодарности, если это происходит в присутствии коллег, в торжественной обстановке. Значение реализации мотива «Продвижение и карьерный рост» ниже, чем личная значимость для педагогов дошкольного образования. С учётом небольшого масштаба исследуемой организации для большинства педагогов реализация мотива «Продвижение и карьерный рост» труднореализуема, и работники имеют относительно немного возможностей для карьерного роста. Значение реализации мотива «Общение с коллегами» ниже, чем личная значимость для педагогов дошкольного образования. Педагоги дошкольного образования стремятся быть в центре всех дел коллектива, помогать другим, оказывать большее влияние на молодых коллег, осуществляя наставничество. Для педагогов дошкольного образования важны теплые отношения в коллективе, признание и одобрение коллег, руководства. Для них одним из эффективных видов мотивирования является благодарность от руководства организации, всеобщее уважение. Однако, в условиях дошкольных учреждений сложилась практика работы педагогов изолированно друг от друга по группам детей, что особенно обострилось в период пандемии. От руководителя дошкольного учреждения зависит создание условий для реализации мотива «Общение с коллегами» путём организации тренингов, мастер-классов, организации совместного отдыха, проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для педагогов.

Нельзя не отметить, что для формирования устойчивой внутренней мотивации педагогов дошкольного образования стимулирование должно быть не только комплексным и дифференцированным, но и гибким и оперативным. Именно поэтому для повышения эффективности действия мотивации необходимо соблюдать принципы доступности (условия мотивации должны быть не только известны заранее, но и понятны каждому сотруднику образовательной организации), осязаемости (мотивация должна быть значимой для сотрудника) и постепенности (от меньшего к большему).

Профессиональные мотивы достаточно подвижны и разнообразны, но поведение определяют лишь наиболее значимые. Поведение педагога дошкольного образования определяется не одним мотивом, а их совокупностью. Говоря о профессиональной мотивации педагога, нельзя не отметить направления работы с родителями, детьми. От мотивации детей, уважительного отношения родителей к педагогу зависит профессиональная мотивация педагога дошкольного образования. Позитивное функционирование дошкольной образовательной организации напрямую зависит от того, как организована система мотивации сотрудников.

Источники и литература

- 1) Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник Тюменского государственного университета. 2004. № 2. С. 210-219.
- 2) Карпов А. А. Современная организационная психология. М., 2018.
- 3) Thompson, C., Gregory, J.B. Managing Millennials: A Framework for Improving Attraction, Motivation, and Retention // The Psychologist-Manager Journal. - 2012 - Vol. 15 - pp 237–246