

## Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы формирования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной организации .....	8
1.1. Понятие мотивации педагогической деятельности .....	8
1.2. Особенности мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации.....	12
1.3. Условия совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателя в дошкольном образовании.....	13
1.4. Проектирование как условие совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации.....	18
Выводы по 1 главе.....	22
Глава 2. Экспериментальная работа по изучению особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации и условий, способствующих ее совершенствованию.....	26
2.1. Организация и методы экспериментального исследования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации.....	26
2.2. Результаты изучения особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки.....	28
2.3. Организация деятельности воспитателей по совершенствованию мотивации профессиональной деятельности .....	37
Выводы по 2 главе.....	51
Заключение.....	54
Список использованных источников.....	58
Приложения.....	61

## Введение

Современная образовательная политика выдвигает новые требования к профессиональной деятельности воспитателя дошкольной организации. Сегодня педагогическая деятельность является активным, личностно-ориентированным процессом. В основе преобразований педагогической деятельности лежит переход от традиционной практики обучения к продуктивной [24]. Необходимым условием реализации педагогической деятельности является постоянное совершенствование воспитателя, который должен соответствовать запросам современной жизни, так как от этого зависит качество образования детей в ДОО.

В условиях модернизации системы дошкольного образования необходимо внедрять формы и методы, стимулирующие педагогов повышать качество педагогической работы. В связи с этим важно совершенствовать и уровень мотивации профессиональной деятельности воспитателей. Зная индивидуальные особенности и мотивы педагогов, можно стимулировать их к профессиональному росту и освоению новых технологий. То есть мотивация педагогической деятельности воспитателей ДОО является важным фактором результативности их работы и составляет основу трудового потенциала всей организации, поэтому необходимо создавать специальные психолого-педагогические условия, направленные на совершенствование педагогической мотивации воспитателей ДОО.

В рамках перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования, педагог должен сосредоточиться на совершенствовании мотивации педагогической деятельности. Введение этих стандартов предъявляет новые требования к уровню психолого-педагогической компетентности педагогов. Его инновационная деятельность становится обязательным компонентом личностной и профессиональной направленности. Одной из новых форм организации педагогической деятельности является проект. Проект или

проектный метод – важная составляющая комплекса педагогических технологий, рекомендуемого федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования[23].

Методологической основой этого исследования являются работы таких отечественных психологов как А.К. Маркова, Д.Г. Левитес, Н.В. Немова, И.П. Ильин, А.А. Реан, В.С. Лазарев, О.И. Давыдова [15,21, 20, 14, 8, 13, 5].

До настоящего времени вопросы, связанные с педагогической мотивацией являются актуальными. Сегодня многие исследователи подтверждают теоретическую и практическую значимость данного вопроса. Например, А.К. Маркова [15] утверждает, что в первую очередь при изучении педагогической деятельности необходимо обратить внимание на ее мотивацию: «Мотивация педагогической деятельности проявляется во всей профессиональной жизнедеятельности и в отдельных педагогических ситуациях, определяет восприятие и логику поведения, весь облик человека». Е.П. Ильин [8] в своих работах обращает внимание на необходимость учитывать факторы и условия, влияющие на развитие педагогической мотивации и мотивации совершенствования деятельности в целом. Вместе с ним В.С. Лазарев говорит о необходимости изучать условия формирования и совершенствования мотивации педагогической деятельности: «...если мы хотим понять, что определяет выбор человеком направления своего поведения...нужно рассматривать и как формируется мотивация»[13].

О.И. Давыдова [5] в своих работах утверждает, что метод проектов является наиболее актуальным на современном этапе развития ДОО, так как создает оптимальные условия для личностного развития всех участников образовательного процесса.

Очевидно, что существует множество мнений относительно сущности мотивации педагогической деятельности и условий, которые необходимы для ее совершенствования, однако до сих пор целостного представления решения этой проблемы нет.

Противоречие между объективной необходимостью совершенствования мотивации профессиональной деятельности воспитателей ДОО и отсутствием условий, направленных на усвоение новых технологий, обусловили выбор темы исследования «Условия совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО». Отсюда становится понятным, что необходимо организовать такую системную деятельность, которая способствовала бы развитию мотивации педагогической деятельности и перевода ее на самовоспроизведение.

Цель – определение эффективных условий совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие мотивации педагогической деятельности. Рассмотреть условия совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателя в дошкольном образовании.

1. Изучить особенности мотивации педагогической деятельности воспитателей, на примере конкретной дошкольной образовательной организации (ДОО).

2. Определить условия, необходимые для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей.

3. На основе выделенных условий разработать и реализовать проект системной деятельности по совершенствованию педагогической мотивации.

Объект исследования – мотивация педагогической деятельности воспитателя дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – влияние условий организации системной деятельности воспитателей на совершенствование мотивации педагогической деятельности.

Гипотеза – предполагается, что совершенствование мотивации педагогической деятельности воспитателей будет эффективным при соблюдении следующих условий:

1. Деятельность по совершенствованию педагогической мотивации должна носить системный характер. По утверждению Н.В. Немовой: «Системная деятельность – это целостная деятельность, которая включает в себя несколько частей, связанных (структурированных) между собой, подчиненных организации и достижению некоторой единой цели» [20]. Организация системной деятельности осуществлялась на основе реализации педагогического проекта.

2. Участие воспитателей в едином педагогическом проекте ДОО посредством индивидуальных форм проектной деятельности.

3. Деятельность воспитателей должна быть направлена на формирование мотивации к самосовершенствованию, которая, по мнению Н.В. Немовой [19], включает в себя:

- Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности.
- Мотив личного развития, приобретения новой информации.
- Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.
- Потребность быть в коллективе.
- Мотив стабильности, защищенности.
- Мотив состязательности.

Исследование состоит из четырех частей:

1. Подготовительный этап. Выявление, анализ и характеристика выдвинутой проблемы.

2. Оперативный этап. Уточнение проблемной ситуации. Изучение объекта и предмета исследования в опорных понятиях посредством сбора, анализа информации и экспериментальной деятельности.

3. Диагностический этап. Интерпретация полученных данных.

Методы исследования:

- Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования; изучение, систематизация и обобщение психолого-педагогического опыта.

- Экспериментальные: психолого-педагогический эксперимент.
- Психодиагностические: анкетирование
- Методы количественного и качественного анализа.

4. Формирующий этап. Разработка и реализация педагогического проекта системной деятельности по совершенствованию педагогической мотивации.

Исследование проводилось на базе дошкольной образовательной организации города Игарки. В исследовании участвовали 19 воспитателей.

Данная работа включает в себя две главы:

1. Теоретические основы формирования мотивации к совершенствованию педагогической деятельности дошкольных работников.

2. Экспериментальная работа по изучению особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО и условий, способствующих ее совершенствованию.

## **Глава 1 Теоретические основы формирования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной организации**

### **1.1 Понятие мотивации педагогической деятельности**

В общем виде мотивация представляет собой процессы, побуждающие и направляющие наши действия. По утверждению В.А. Дубровской: «Мотивация – это 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» [18]. То есть мотивация – это процесс сознательного выбора человеком определенного типа действий под воздействием стимулов и мотивов (внешних и внутренних факторов). Рассматривая понятие мотивации, обратим внимание на его структурную составляющую – мотив. Согласно Л.И. Божович: «...в качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания, – словом, все то, в чём нашла воплощение потребность. Причем потребности понимаются как нужды, т.е. то, что является нужным для человека»[3]. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Понятие «мотив» часто используют для обозначения таких психологических явлений, как стремление, желание, замысел, которые отражаются в человеке в виде готовности к деятельности, ведущей к определенной цели или для объяснения индивидуальных различий в деятельности, осуществляемой в одинаковых условиях.

Мотивация, так же как и мотив неразрывно связана с потребностями. Мотивация заставляет человека действовать, чтобы удовлетворить свои потребности, то есть мотивация определяет цели и характер деятельности человека.

Ткачева М.С. [26] выделяет следующие виды мотивации:

- Внешняя мотивация (экстринсивная) – мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

- Внутренняя мотивация (интринсивная) – мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

- Положительная мотивация, основанная на положительных стимулах.

- Отрицательная мотивация, основанная на отрицательных стимулах.

В контексте данной работы необходимо рассмотреть понятие мотивации педагогической деятельности. Учитывая, что в основе любой деятельности человека, в том числе и педагогической, лежат мотивы, которые определяют каждое конкретное действие, представим мотивацию педагогической деятельности как основополагающий компонент характеристики педагогической деятельности. В.А. Мижериков В.А., М.Н. Ермоленко мотивацию педагогической деятельности трактуют как: «...с одной стороны, – это процесс действия мотивов педагогической деятельности; с другой – совокупность стойких мотивов педагогической деятельности при наличии доминирующего, выражающая направленность, ценностные ориентации личности учителя, воспитателя и определяющая ее деятельность» [16].

Основанием нашего исследования являются выводы таких психологов как А.К. Маркова, Д.Г. Левитес и А.А. Реан [15, 14, 21] об особенностях мотивационной деятельности педагогов.

По мнению А.К. Марковой и Д.Г. Левитеса [15, 14] мотивационные типы педагогической деятельности бывают как внешние (мотивы достижений), так и внутренние (ориентация на процесс и результат своей деятельности). В свою очередь, внешние мотивы могут быть положительные и отрицательные. Исследователи отмечали особенности внешней мотивации: «Внешняя положительная мотивация (ВПМ) связана с удовлетворением потребностей социального престижа, уважения коллег, материальных благ и т.п.; внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – с потребностями



самозащиты, стремлением избежать негативных реакций со стороны администрации и т.п.» [13].

Характеризуя внутреннюю мотивацию, Д.Г. Левитес говорил о том, что: «Внутренняя мотивация имеет место, когда педагогическая деятельность значима для личности сама по себе. При исследовании особенностей педагогической мотивации следует оценивать оптимальность мотивационного комплекса педагога, соотношение внутренней, внешней положительной и отрицательной мотиваций» [14]. Наилучшее соотношение представлено в том случае, если внутренняя мотивация превышает внешнюю положительную и внешнюю отрицательную мотивацию ( $ВМ > ВПМ > ВОМ$ ). Наихудший мотивационный комплекс представлен сочетанием  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ .

В своих работах Д.Г. Левитес опирается на данные А.А. Реана. Он утверждал, говоря о профессиональной удовлетворенности педагога, что: «Удовлетворенность педагога тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий вес внешней отрицательной мотивации» [21]. Кроме того, чем оптимальнее мотивационный комплекс у педагога, тем выше его эмоциональная стабильность. В свою очередь, преобладание внешних отрицательных мотивов над положительными мотивами ( $ВМ$  и  $ВПМ$ ) говорит о низком уровне эмоциональной стабильности педагогов.

По мнению А.К. Марковой [15], если преобладает внешняя положительная мотивация, то педагогическая деятельность становится просто средством для достижения чего-либо, обязанностью, совершаемой под внешним давлением. Преобладание такой мотивации не стимулирует в должной мере педагогов совершенствовать свое профессиональное мастерство.

А.А. Реан [22] предлагает использовать для оценки профессиональной мотивации педагога методику румынского психолога К. Замфира. На

основании его выводов при исследовании мотивации профессиональной деятельности педагогов следует оценивать оптимальность их мотивационного комплекса, соотношение внутренней, внешней положительной и отрицательной мотиваций.

По мнению Е.П. Ильина [8], удовлетворенность профессией является одним из стимулов развития мотивации педагогической деятельности. Совершенствование педагогической мотивации происходит по мере овладения профессией. Оно связано с изменением уровня профессионализма, то есть освоением трудовых навыков, и изменением системы профессиональных мотивов – переход личных мотивов в трудовые. Среди мотивационных факторов профессионального развития педагогов наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту. Е.П. Ильин утверждал, что: «Мотив – сложное психологическое образование, которое должен построить сам субъект» [8], поэтому ведущими мотивами профессиональной деятельности педагога являются мотивы самореализации и соответственно самосовершенствования. По мнению Е.П. Ильина: «Самосовершенствование является важнейшим путем формирования себя как личности, развития способностей, приобретения знаний и умений» [8]. Самосовершенствование в педагогической деятельности Е.П. Ильин неразрывно связывал с самообразованием (интеллектуальным самосовершенствованием). В этом случае педагогическая мотивация является осознанной и целенаправленной.

Опираясь на работы В.С. Лазарева [13], можно утверждать, что для развития положительной мотивации педагогической деятельности человека необходимо формировать его систему внутренних убеждений по отношению к профессии через осознание ее значимости для себя лично и для общества в целом. Личностно-значимая система убеждений может оказать значительное влияние на качество профессиональной деятельности. Учитывая выше сказанное можно утверждать, что на совершенствование мотивации

профессиональной деятельности педагога влияют факторы, основанные на положительных стимулах, такие как: удовлетворение процессом работы, осознание ее значимости, наличие возможности профессионального роста, гордость за профессиональные успехи.

## **1.2 Особенности мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации**

Профессиональная деятельность воспитателя ориентирована на педагогическую деятельность. Смысл профессиональной деятельности воспитателя ДОО определяет ее сущность, которая заключается в социальной деятельности, направленной на передачу от старших поколений младшим накопленным человечеством культуры и опыта, то есть подготовку в специальных организациях подрастающего поколения к дальнейшей жизни в обществе. Воспитатель ДОО организует педагогическую деятельность с детьми дошкольного возраста. Характеристику педагогической деятельности воспитателя ДОО так же определяет ее основополагающий компонент – мотивация педагогической деятельности. Аспекты мотивации профессиональной деятельности воспитателя ДОО аналогичны аспектам мотивации педагогической деятельности в целом, поэтому в научно-методической литературе мотивация педагогической деятельности воспитателей рассматривается с точки зрения основных закономерностей развития мотивации педагогической деятельности. Более широко вопросы организации педагогической деятельности воспитателей ДОО, в том числе и вопросы мотивации педагогической деятельности рассматривала в своих работах К.Ю. Белая [1]. По ее мнению особенности педагогической деятельности воспитателя на современном этапе обуславливают те инновационные процессы, которые сейчас происходят в дошкольном образовании. Процессы модернизации системы дошкольного образования требуют от педагогов дошкольных образовательных организаций

непрерывного профессионального роста. Кроме того необходимым условием профессиональной деятельности становится совершенствование мотивации педагогической деятельности воспитателя ДОО, его личностной заинтересованности в результате труда, а не просто формальное выполнение должностных обязанностей.

Мотивация профессиональной деятельности воспитателей ДОО в первую очередь определяется общественной значимостью их труда. Качество дошкольного образования в целом и педагогической деятельности в частности зависит от уровня мотивационной сферы воспитателей: их профессиональных притязаний, убеждений, компетентности, готовности к самосовершенствованию и реализации деятельности соответственно современным требованиям. С этих позиций можно говорить о том, что только воспитатель, имеющий зрелую мотивационную систему, может обеспечить замену традиционной системы обучения на ценности развития личности ребенка, а значит и повышение качества его образования.

К.Ю. Белая [2] уделяла большое значение созданию специальных условий, способствующих совершенствованию педагогической деятельности воспитателя ДОО в целом и его профессиональной мотивации в частности. Она рассматривала проблемы методического сопровождения воспитателей через систему методических мероприятий, включающих в себя: семинары и семинары-практикумы, педагогические советы, консультации, деловые игры, круглый стол, открытые коллективные просмотры, работу над единой методической темой, самообразование. В ее понимании методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателей должно быть системным и неразрывно связано с реальными требованиями и задачами современной дошкольной образовательной политики.

### **1.3 Условия совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателя в дошкольном образовании**

Сегодня правительством Российской Федерации развитие образования определено в качестве одного из национальных проектов. В рамках реализации закона Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.2012 № 273 ФЗ, [27], Федеральным государственным стандартом от 17.10.2013 № 1155 [23] одним из важнейших направлений деятельности дошкольного образования определено развитие кадрового потенциала: совершенствования у педагогических работников ДОО не только профессиональной компетенции, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Новый, гуманистический подход к организации педагогической деятельности состоит в том, что образовательная организация рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации). Основными условиями развития современной дошкольной организации являются саморазвитие, самоорганизация, самоопределение ее работников [24].

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание» [6].

Многие исследователи вопросов мотивации педагогической деятельности на современном этапе развития отечественного образования отмечают необходимость комплексного подхода к формированию

личностной и профессиональной направленности педагога. И.В. Калинина утверждает, что: «Профессиональное совершенствование предполагает интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых и личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений. При этом педагог должен быть открыт новому опыту, знанию, получать удовлетворение от своего труда. В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Изучение профессионального и личностного саморазвития выводит нас на внешние и внутренние факторы развития, систему мотивации» [9].

В рамках стратегии отечественного дошкольного образования инновационная деятельность воспитателя становится обязательным компонентом личностной и профессиональной направленности. Это предполагает самооценку педагогом своего труда, смену традиционной деятельности на проблемно-исследовательскую, рефлексивно-аналитическую, творческо-познавательную.

Сегодня имеются большие возможности для формирования мотивации педагогической деятельности воспитателя ДОО. Многие исследователи данного вопроса раскрывают свои условия формирования и совершенствования мотивации педагогической деятельности. Одни психологи предлагают использовать внешние факторы формирования мотивации педагогической деятельности: особенности социальной ситуации и профессиональной деятельности воспитателя ДОО. Другие в своих работах делают акцент на внутренних факторах: осознание педагогом ведущих мотивов собственного поведения, деятельности, общения и необходимости их изменения.

В данной работе мы попытались обобщить существующие представления об условиях, способствующих совершенствованию педагогической мотивации воспитателей ДОО. В своем обосновании мы

опирались на то, что совершенствование мотивации педагогической деятельности воспитателя в детском саду происходит под влиянием организованного педагогического процесса, педагогической среды, коллектива, методического сопровождения и собственной педагогической мотивации, направленной на самосовершенствование и самореализацию. Учитывая это, мы выделили следующие условия:

1. Наличие организованной системы мероприятий, включающей в себя разнообразные формы методической работы (семинары и семинары-практикумы, педагогические советы, консультации и т.п.), но в новом содержании. Разрозненные формы методической работы, не связанные единой методической темой, не приносят должного результата. Деятельность по совершенствованию педагогической мотивации должна обязательно носить системный характер.

2. Участие воспитателей в едином педагогическом проекте ДОО, посредством индивидуальных форм проективной деятельности. В нашем понимании организация системной деятельности может осуществляться на основе педагогического проекта, так как проектный метод – не только важная составляющая комплекса педагогических технологий, рекомендуемого федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования [23], но и форма организации педагогического процесса, в которой можно создать оптимальные условия для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей. Работа педагога в проекте позволяет удовлетворить его личностные и профессиональные потребности. Будучи включенный в образовательную систему ДОО, проект становится инструментом саморазвития и воспитанников и педагогов. Проект представляет собой целенаправленное создание или изменение системы работы. В ходе реализации проекта обеспечивается совместная работа единой команды ДОО и каждого воспитателя в частности, направленная на решение одной методической цели. Эта работа представляет собой не столько усвоение

теоретических знаний, сколько анализ эффективности педагогической деятельности, ее результатов и качества.

3. Деятельность воспитателей должна быть направлена на формирование мотивации к самосовершенствованию. По утверждению многих исследователей главным мотивом профессиональной деятельности педагогов является мотив самосовершенствования. На основании выводов психологов, мотив самосовершенствования надо учитывать, как основное условие совершенствования педагогической деятельности и мотивации педагогической деятельности воспитателя.

Наиболее актуальной, с нашей точки зрения, является модель условий, предложенная Н.В. Немовой [19, 20].

Во-первых, ее модель основана на методологии системного и деятельностного подходов, а также теоретических положений педагогической инноватики. Организованную системную деятельность, направленную на совершенствование мотивации педагогической деятельности, она считает важнейшим условием. Под системной деятельностью понимается целостная деятельность, которая включает в себя несколько частей, связанных (структурированных) между собой, подчиненных организации и достижению некоторой единой цели. По мнению Н.В. Немовой в современном образовательном пространстве: «Поддержка инновационных процессов, направленных на реализацию проектов обновления содержания и технологий образования будет выстраиваться на системной основе... Важнейшее значение для достижения желаемых результатов инновационного процесса имеет мотивация исполнителей. Чтобы у них возникла заинтересованность в достижении требуемых результатов, должны быть созданы соответствующие условия, которые также обеспечиваются методической поддержкой» [20].

Во-вторых, Н.В. Немова [19], в своей «Модель условий мотивации профессионального развития учителя», выделяет следующие ведущие мотивы педагогической деятельности:



- Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности.

- Мотив личного развития, приобретения новой информации.

- Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.

- Потребность быть в коллективе.

- Мотив стабильности, защищенности.

- Мотив состязательности.

Исходя из ее утверждений, можно сделать вывод, что эффективность педагогической деятельности зависит от совершенствования мотивации педагогов на основе их самосовершенствования.

При этом надо учитывать, что одним из основных компонентов профессионального совершенствования педагогов являются его личностная и профессиональная направленность. Согласно Н.В. Кузьминой [12], личностная направленность – это важнейший субъективный фактор достижения вершины в профессионально-педагогической деятельности. В общепсихологическом смысле направленность личности определяется как совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих ее деятельность. Личностная направленность характеризуется интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, в которых выражается мировоззрение человека.

Профессиональная направленность педагога включает в себя не только интерес к педагогической профессии, склонность к занятиям ею, осознание своих способностей, самооценку, постоянное профессиональное совершенствование, но и интерес к детям, к результатам их развития и становления, к творчеству.

По исследованиям Л.М. Митиной [17] мотивация педагогической деятельности включает в себя:

- изучение индивидуальных потребностей и особенностей педагогов;

- создание условий для более полной самореализации личности каждого педагога;

- мотивацию всех членов коллектива и каждого в отдельности на постановку перед собой новых целей.

Данный подход актуален в настоящее время, так как, новый статус организаций дошкольного образования требует решения новых задач и поиска новых подходов в педагогической деятельности воспитателя.

#### **1.4 Проектирование как условие совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации**

Активизация процессов, обеспечивающих создание развивающейся и развивающей системы дошкольного образования, усилила необходимость в педагогических работниках, которые ориентируются в современной педагогической науке и готовы включиться в проектную деятельность.

Потребность в проектной деятельности возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желаемым и реальным результатами.

Проектная деятельность может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения.

Исходя из вышесказанного, под педагогической проектной деятельностью понимается целенаправленная интеллектуальная деятельность по созданию, освоению и практическому применению новой или усовершенствованной технологии, которая обеспечивает изменение содержания педагогического сознания педагога и повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Е.С. Заир-Бек рассматривала проектную деятельность как: «...одно из направлений исследовательской педагогической деятельности, которое обеспечивает решение проблем, имеющих в практике образования в конкретных условиях» [7].

Основой проектной деятельности является проект. М.С.Коган дает следующее определение проекта: «(От лат. «брошенный вперед») – система планируемых и реализуемых действий, а также характеристика условий и средств достижения поставленных целей и задач» [11]. Проект, реализуемый в условиях дошкольного учреждения, направлен на обеспечение нового качества образовательного процесса. Проект – это коллективный продукт деятельности всех участников образовательного процесса в детском саду. Самыми удачными являются те проекты, которые способствуют реализации актуальных потребностей детей, их родителей, педагогов на основе сотворчества и партнерства и несут потенциальные возможности для преобразования педагогической системы организации в целом.

Проектная деятельность позволяет индивидуализировать образовательный процесс, так как она многообразна и стимулирует «истинное учение» всех ее участников. Это обосновано тем, что проект всегда личностно-ориентированный. При организации проекта используется множество дидактических подходов, разноплановых форм работы; реализуются педагогические, образовательные, развивающие задачи в комплексе; используется собственный опыт и опыт других в освоении конкретного материала. Одним из значимых аспектов проекта является его нацеленность на самомотивирование, что значит вовлечение в работу, возрастание интереса к процессу и результату проекта по ходу его выполнения. Кроме того проект приносит удовлетворение, ощущение успешности в деятельности и возможность самореализоваться.

По утверждению Е.С. Евдокимовой [25] результатом проектной деятельности является:

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе (как взрослом, так и детском);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

- снятие в коллективе конфликтности и раздражительности;
- эффективность управления педагогическим процессом.

Кроме того проектная деятельность позволяет технологизировать педагогический процесс (дает четкую внешнюю опору для самостоятельной деятельности); интегрировать знания и умения различных образовательных областей; оптимизировать педагогическую практику и стили взаимодействия; формировать мотивированность собственной деятельности.

По мнению О.И. Давыдовой [5], с точки зрения совершенствования педагогической деятельности, в процессе реализации проекта происходит формирование следующих профессиональных компетенций педагога:

- быть готовым применять современные методики и технологии для улучшения качества образовательно-воспитательного процесса в конкретной образовательной ситуации;

- включаться во взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, заинтересованными в качестве образования ДОО на основе партнерства и сотрудничества;

- ориентироваться в основных концепциях воспитания, развития и обучения в дошкольном образовании;

- конструировать содержание образования детей дошкольного возраста с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей и потребностей;

- организовывать педагогическое пространство для реализации общих проектных целей и задач;

- определять перспективы развития педагогической деятельности и прогнозировать ее результаты;

- осуществлять поэтапное планирование педагогической деятельности и осуществлять анализ каждого ее этапа;

- осуществлять педагогическое сопровождение процесса воспитания и развития детей в разных моделях и формах;

- совершенствовать коммуникативные навыки;

- осуществлять индивидуальную аналитическую деятельность (профессиональное самоопределение, самореализация, самооценка).

Следовательно, проектная деятельность качественно влияет на повышение профессионально-личностного потенциала, уровня профессионализма педагогических работников ДОО и способствует совершенствованию мотивации педагогической деятельности.

### **Выводы по 1 главе**

1. Проведенный анализ формирования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной организации позволяет сделать вывод о том, что этот процесс основан на основных закономерностях развития мотивации педагогической деятельности.

Профессиональная деятельность воспитателя ориентирована на педагогическую деятельность. Педагогическая деятельность представляет собой совокупность мотивации, целей, действия и результатов. Базовыми понятиями являются мотив и мотивация, как процессы, побуждающие, определяющие и направляющие действия любого человека. Мотивация, так же как и мотив неразрывно связана с потребностями. Мотивация заставляет человека действовать, чтобы удовлетворить свои потребности, т.е. мотивация определяет цели и характер деятельности человека. Исходя из этого, основополагающим компонентом, характеризующим педагогическую деятельность, является мотивация.

2. В.А. Мижериков, М.Н. Ермоленко дают следующее определение мотивации педагогической деятельности: «...с одной стороны – это процесс действия мотивов педагогической деятельности; с другой – совокупность стойких мотивов педагогической деятельности при наличии доминирующего, выражающая направленность, ценностные ориентации личности учителя, воспитателя и определяющая ее деятельность» [16].

3. Анализ исследований психологов А.К. Марковой, Д.Г. Левитеса и А.А. Реана [15, 14, 21] об особенностях мотивационной деятельности педагогов, показал, что мотивационные типы бывают внешние (мотивы достижений) и внутренние (ориентация на процесс и результат своей деятельности). Внешняя положительная мотивация (ВПМ) связана с удовлетворением потребностей социального престижа, уважения коллег, материальных благ и т.п.; внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) – с потребностями самозащиты, стремлением избежать негативных реакций со стороны администрации и т.п. Внутренняя мотивация имеет место, когда педагогическая деятельность значима для личности сама по себе.

При исследовании особенностей педагогической мотивации следует оценивать оптимальность мотивационного комплекса педагога, соотношение внутренней, внешней положительной и отрицательной мотиваций. Наилучшим является соотношение, когда внутренняя мотивация превышает внешнюю положительную и внешнюю отрицательную мотивацию ( $ВМ > ВПМ > ВОМ$ ). Наихудший мотивационный комплекс характеризуется сочетанием  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Преобладание внешней положительной мотивации говорит о том, что педагогическая деятельность является обязанностью, совершаемой под внешним давлением. Такая мотивация не стимулирует в должной мере педагогов совершенствовать свое профессиональное мастерство.

От оптимальности мотивационного комплекса зависит удовлетворенность профессией педагога и уровень его эмоциональной стабильности.

4. По мнению Е.П. Ильина [8], удовлетворенность профессией является одним из стимулов развития педагогической мотивации. Среди мотивационных факторов профессионального развития наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту. Одними из ведущих мотивов

педагогической деятельности являются мотивы, направленные на самореализацию и соответственно самосовершенствование человека.

5. Анализ тенденций развития дошкольного образования позволил сделать выводы о значении, которое придают мотивации педагогической деятельности на современном этапе. Отечественная практика ориентирована на комплексный подход к формированию личностной и профессиональной направленности педагога, как основы внешней и внутренней системы мотивации педагогической деятельности. Инновационная деятельность педагога – это обязательный компонент личностной и профессиональной направленности, который требует соответствующей мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.

6. Для формирования и совершенствования педагогической мотивации необходимы следующие условия:

- Деятельность по совершенствованию педагогической мотивации должна носить системный характер. Н.В. Немова [20] под системной деятельностью понимает целостную деятельность, которая включает в себя несколько частей, связанных (структурированных) между собой, подчиненных организации и достижению некоторой единой цели. Организация системной деятельности осуществляется на основе реализации педагогического проекта.

- Участие воспитателей в едином педагогическом проекте ДОО, посредством индивидуальных форм проективной деятельности.

- Деятельность воспитателей должна быть направлена на формирование мотивации к самосовершенствованию, которая, по мнению Н.В. Немовой [19], включает в себя:

- Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности.

- Мотив личного развития, приобретения новой информации.

- Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.

- Потребность быть в коллективе.

- Мотив стабильности, защищенности.

- Мотив состязательности.

7. Потребность в проектной деятельности возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желаемым и реальным результатами. Проектная деятельность может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения. Проектная деятельность – это целенаправленная интеллектуальная деятельность по созданию, освоению и практическому применению новой или усовершенствованной технологии, которая обеспечивает изменение содержания педагогического сознания педагога и повышение качества и эффективности образовательного процесса. Проект является коллективным продуктом и направлен на обеспечение нового качества образовательного процесса. Проект всегда личностно-ориентированный и нацелен на самомотивирование, самоудовлетворение, самореализацию, поэтому способствует совершенствованию педагогической мотивации воспитателя.

Представленные выводы обусловили дальнейшее изучение особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.



## **Глава 2 Экспериментальная работа по изучению особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации**

### **2.1 Организация и методы экспериментального исследования**

Теоретические исследования, представленные в первой главе, позволили определить цель констатирующего эксперимента – изучение особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки.

Задачи:

1. Подобрать методики для определения особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.
2. Провести экспериментальное исследование.
3. На основании анализа полученных результатов сделать выводы об особенностях мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки.

Методы исследования: психолого-педагогический эксперимент, анкетирование, статистическая обработка данных, анализ.

Исследование проводилось на базе дошкольной образовательной организации города Игарки. В эксперименте участвовало 19 воспитателей.

Исходя из цели и задач экспериментального исследования, была проведена диагностика с использованием следующего диагностического инструментария:

- Изучение документации дошкольной образовательной организации города Игарки.
- Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана) [22].

Констатирующий эксперимент состоял из двух этапов.

Этап 1. Изучение документации: «Отчет о результатах самообследования деятельности дошкольной образовательной организации города Игарки за 2014-2015год»; «Итоговый отчет за 2015 год о деятельности дошкольной образовательной организации города Игарки».

Цель: изучение на основе имеющейся документации качественной и количественной характеристики состава воспитателей.

Этап 2. Изучение особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе методики К. Замфир в модификации А. Реана [22].

Цель: выявление значимых для воспитателей ДОО мотивов профессиональной деятельности.

Диагностика проводилась, индивидуально. Испытуемым предлагалось анонимно заполнить бланк. Текст бланка представлен в приложение А. В бланке перечислено 7 мотивов, среди которых выбираются 5 наиболее важных лично для каждого педагога мотивирующих факторов для занятия педагогической деятельностью. Затем, напротив выбранных факторов, в соответствии с их значимостью проставляются баллы от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных). Обработка результатов производится путем анализа ответов. Методика диагностики «Изучение особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе методики К. Замфир в модификации А. Реана» представлена в приложении А.

В основу данной методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

## 2.2 Результаты изучения особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки

Результаты констатирующего эксперимента позволили определить особенности качественного состава воспитателей и выявить значимые для воспитателей ДОО мотивы профессиональной деятельности.

Исследования на первом этапе констатирующего эксперимента помогли оценить качественную характеристику педагогического состава ДОО.

В детском саду работает 19 воспитателей. В таблице 1 представлены данные о составе педагогического коллектива.

Таблица 1

### Качественный состав педагогического коллектива ДОО

Возраст педагогов, количество, (%)			Уровень образования, количество, (%)			Квалификационная категория, количество, (%)			Стаж педагогической работы, количество, (%)			Курсы повышения квалификации в течение учебного года, количество, (%)
До 35 лет	От 35 до 50 лет	Старше 50 лет	Высшее	Незаконченное высшее	Среднее специальное	Высшая	1	нет	До 5 лет	5-25 лет	Более 25 лет	
11 (58)	4 (21)	4 (21)	5 (26)	2 (11)	12 (63)	3 (16)	6 (31)	10 (53)	8 (42)	6 (32)	5 (26)	2 (11)

По данным таблицы видно, что в ДОО у 32% воспитателей (6 человек) стаж педагогической работы более 5 лет; у 26% (5 воспитателей) – стаж работы более 25 лет. Практический опыт педагогической работы воспитателей предполагает наличие у них профессиональных знаний, умений и навыков. Однако в детском саду имеется значительное количество

начинающих педагогов: у 42% (8 воспитателей) стаж работы до 5 лет. Среди начинающих педагогов 16% (3 человека) – вновь пришли на работу и имеют стаж до 1 года. На рисунке 1 представлено распределение воспитателей по стажу работы.

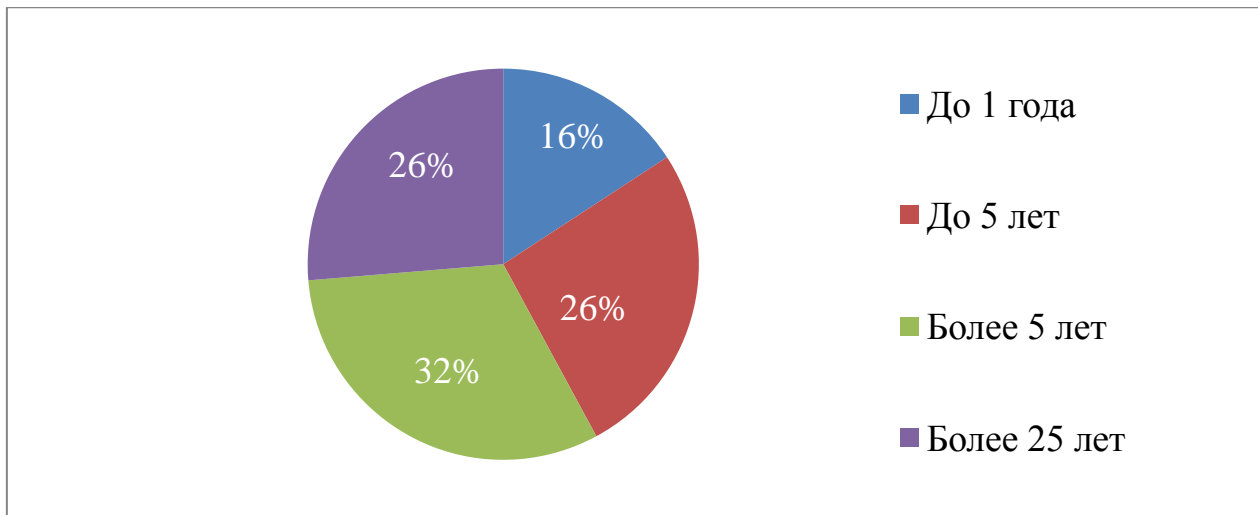


Рис. 1. Распределение воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки по стажу работы

Наличие педагогов, имеющих большой стаж, обеспечивает возможность передачи педагогического опыта начинающим воспитателям.

Ориентируясь на данные следующей документации: «Отчет о результатах самообследования деятельности дошкольной образовательной организации города Игарки за 2014-2015 учебный год» и «Итоговый отчет за 2015 год о деятельности дошкольной образовательной организации города Игарки», можно определить, что в ДОО представлены условия для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей. В течение 2014-2015 учебного года были неоднократно организованы методические мероприятия: методические часы и консультации, семинары, педсоветы, коллективные просмотры педагогической деятельности. Кроме этого, для воспитателей существует возможность участия в проектной и научно-исследовательской деятельности. Однако, участие воспитателей в течение учебного года в такой работе незначительно: только 26% воспитателей внедряют новую проектную технологию в воспитательно-

образовательный процесс; 16% воспитателей аттестовались на высшую и первую квалификационную категорию; 11% воспитателей посещали курсы повышения квалификации.

Кроме этого, анализировался уровень профессиональной активности воспитателей. Показателями профессиональной активности воспитателей выступали такие критерии как: работа по планированию и реализации рабочих программ ДОО, участие в методической работе по изучению и внедрению новых технологий, обобщение и публичное представление собственного опыта. Участие воспитателей в профессиональной деятельности фиксировалось в картах наблюдения в течение учебного года. На основании итоговых подсчетов, были определены высокий, средний и низкий уровень профессиональной активности воспитателей.

Высокий уровень характеризовался тем, что воспитатель в течение года принял участие в разработке рабочих образовательных программ ДОО (основная общеобразовательная программа, оздоровительная программа, адаптированная программа, авторская программа по дополнительному образованию) и их реализации (общесадовые конкурсы, праздники, развлечения, выставки, групповые мини-проекты и т.д.). Кроме того принял участие в 10 и более методических мероприятиях, направленных на изучение и освоение новых технологий (выступления, консультации, самообразование, подготовка педсовета или семинара и т.д.). Обобщал и представлял свой опыт посредством какой-либо формы: мастер-класса, творческого отчета, участия в профессиональных конкурсах, публикаций о собственном опыте, показа открытых мероприятий (не менее 2). Обязательный показатель – участие в профессиональных конкурсах разного уровня (дошкольной организации, муниципального, федерального, международного уровней) и представление открытых мероприятий.

Средний уровень характеризовался тем, что в течение учебного года педагог принял участие в не менее чем 10 мероприятиях, направленных на реализацию рабочих программ ДОО, не менее чем в 5 методических

мероприятиях и обобщал свой опыт в любой форме, обозначенной выше. Обязательный показатель – представление открытых мероприятий на уровне ДОО.

Низкий уровень характеризовался тем, что в течение учебного года воспитатель либо вообще не принимал участие в профессиональной жизни коллектива (т.е. выполнял обязанности только на уровне должностной инструкции). Либо принимал участие в каком-то из обозначенных выше направлений на уровне минимального участия (1-2 мероприятия).

По данным изученной документации 3 воспитателя (16%) показали высокий уровень профессиональной активности; 8 воспитателей (42%) – средний уровень; 8 воспитателей (42%) – низкий уровень профессиональной активности. На рисунке 2 представлено распределение воспитателей по показателю профессиональной активности по итогам 2015 года.

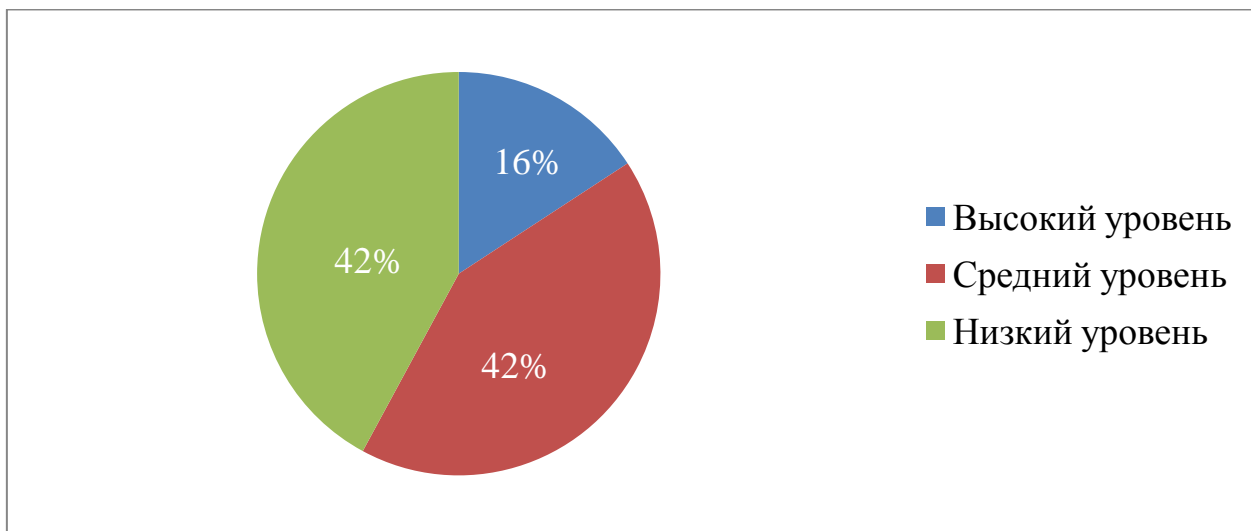


Рис. 2. Распределение воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки по показателю профессиональной активности по итогам 2015 года

Профессиональная активность воспитателей ДОО находится в прямой зависимости от качественных особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей. Стремление педагогов участвовать в профессионально значимых мероприятиях отражает их стремление и

готовность к самосовершенствованию. Чем больше воспитатель заинтересован собственно педагогической деятельностью, тем выше уровень его профессиональной активности. Исходя из этого, в ходе данного исследования были выявлены определенные дефициты в мотивации педагогической деятельности у воспитателей. Низкий уровень профессиональной активности показали начинающие воспитатели. Из них 4 воспитателя (50%) не участвуют в профессиональной деятельности ДОО, не проявляют интерес к самообразованию, не внедряют новых технологий; 4 воспитателя (50%) – участвуют эпизодически (в основном представляют открытые мероприятия коллегам на уровне ДОО).

Таким образом, 42% воспитателей проявляют низкий уровень профессиональной активности. К этой категории воспитателей, прежде всего, относятся начинающие воспитатели. Очевидно, что низкая заинтересованность в своей профессиональной деятельности приводит к снижению качества и результатов образовательной деятельности с детьми. Данное суждение приводит к осознанию необходимости организации мероприятий, обеспечивающих совершенствование мотивации профессиональной деятельности начинающих педагогов.

На втором этапе констатирующего эксперимента на основе методики К. Замфира были изучены мотивы педагогической деятельности воспитателей ДОО. Анализ и интерпретация результатов исследования обусловлены спецификой формирования мотивации педагогической деятельности и представляют целостность мотивационного комплекса внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации. Качественный и количественный анализ полученных сведений проводился в соответствии с критериями, указанными авторами методики.

Содержание методики позволяло определить мотивационный комплекс каждого педагога. Автор методики предлагает использовать следующую аббревиатуру для наименования рассматриваемых видов мотивов:

ВМ – внутренняя мотивация.

ВПМ – внешняя положительная мотивация.

ВОМ – внешняя отрицательная мотивация.

Наилучший, оптимальный тип мотивационного комплекса представляет собой сочетание таких видов внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации как:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ . Наихудший мотивационный комплекс представлен сочетание  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Между ними заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы. Вариации таких промежуточных комплексов могут быть разные, но по результатам обследования воспитателей были выявлены четыре основных мотивационных комплекса. Распределение выборки воспитателей по характеру мотивации педагогической деятельности (основным мотивационным комплексам) представлено в таблице 2.

Таблица 2

**Распределение воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки по характеру мотивации педагогической деятельности**

Характер мотивации педагогической деятельности (мотивационный комплекс)	Количество педагогов, %
1	2
Преобладание внутренних моральных мотивов, связанных со значением самой деятельности и внешних положительных мотивов над материальными и мотивами самозащиты, избегания порицания ( $ВМ > ВПМ > ВОМ$ ).	16
Преобладание внешних положительных мотивов, связанных с материальными мотивами над мотивами самозащиты и над внутренними мотивами ( $ВПМ > ВОМ > ВМ$ ).	63



Продолжение таблицы 2

1	2
Незначительное преобладание внешних положительных мотивов, связанных с материальными мотивами над мотивами самозащиты и над внутренними мотивами (ВПМ>ВОМ>ВМ) с тенденцией к преобладанию мотивов избегания порицания	16
Преобладание отрицательных мотивов, связанных с мотивами самозащиты, избегания порицания над внешними положительными и внутренними мотивами (ВОМ>ВПМ>ВМ).	5

По итогам количественного и качественного анализа большинство педагогов (63%) имеют мотивационный комплекс, при котором внешняя положительная мотивация преобладает над внутренней мотивацией и преобладает над внешней отрицательной мотивацией (ВПМ>ВМ>ВОМ). Преобладание такой мотивации говорит о том, что педагоги выполняют свои должностные обязанности под внешним давлением, наиболее важную роль для них играет материальный мотив. В этом случае мотивация не стимулирует в должной мере педагогов совершенствовать свое профессиональное мастерство.

У 3 воспитателей (16%) по результатам диагностики выявлен оптимальный мотивационный комплекс, где внутренние мотивы преобладают над внешними положительными и внешними отрицательными мотивами (ВМ>ВПМ>ВОМ). Это говорит о том, что мотивы воспитателей в первую очередь обусловлены самим содержанием деятельности, стремлением достичь высоких результатов в педагогической деятельности, эмоциональное состояние стабильное, удовлетворенность профессией высокая.

У 1 воспитателя (5%) был выявлен наихудший мотивационный комплекс, когда внешние отрицательные мотивы избегания наказания,

порицания, лишения стимулирующих выплат преобладают над внешними положительными и внутренними мотивами ( $ВОМ > ВПМ > ВМ$ ). Уровень эмоциональной нестабильности в профессии высокий, удовлетворенность профессией низкая.

В данном исследовании надо учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности, в баллах. В связи с этим необходимо отметить, что у 3 воспитателей (16%) по количеству набранных баллов внешние положительные мотивы лишь незначительно преобладают над внешними отрицательными, которые в свою очередь преобладают над внутренними мотивами ( $ВПМ > ВОМ > ВМ$ ). Что говорит о том, что у них наблюдается тенденция к наихудшему мотивационному комплексу. Количественные показатели представлены в приложении Б в таблице 1.

На рисунке 3 представлено распределение воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки по типам мотивационного комплекса профессиональной деятельности.

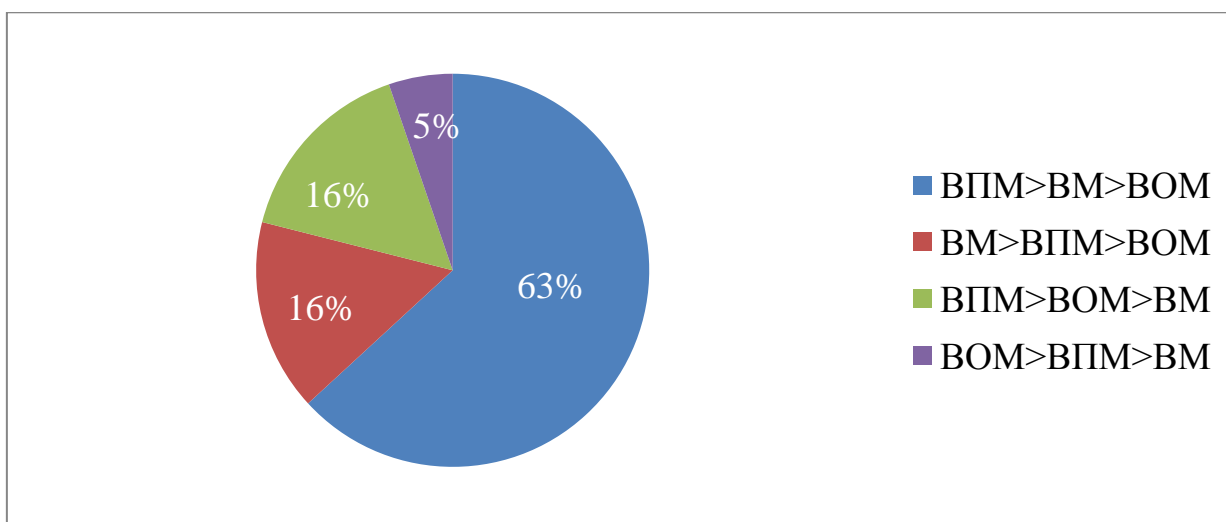


Рис. 3. Распределение воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки по типам мотивационного комплекса педагогической деятельности

Таким образом, диагностический этап исследования позволяет сделать ряд выводов:

1. Педагогическая мотивация воспитателей ДОО недостаточно развита для выполнения педагогической деятельности на качественно новом уровне в соответствии с современными требованиями дошкольного образования. У большинства педагогов преобладает внешняя положительная мотивация. Это говорит о том, что педагогическая деятельность для большинства воспитателей является обязанностью, совершаемой под внешним давлением. Преобладание такой мотивации не стимулирует в должной мере педагогов совершенствовать свое профессиональное мастерство. Именно это обусловило, то, что в детском саду большинство педагогов (84%) по итогам года показали средний и низкий уровень профессиональной активности.

2. В ходе данного исследования были выявлены определенные дефициты в мотивации педагогической деятельности у начинающих воспитателей. Низкий уровень профессиональной активности показали 8 начинающих воспитателей (42%). Из них у 3 воспитателей выявлен мотивационный комплекс с тенденцией к наихудшему. У 1 воспитателя выявлен наихудший мотивационный комплекс. То есть низкий уровень активности наблюдается у тех воспитателей, у которых выявлен наихудший мотивационный комплекс и комплекс с тенденцией к наихудшему мотивационному комплексу.

3. В ДОО имеются условия для совершенствования педагогического мастерства: проводятся разнообразные научно-методические мероприятия; есть педагоги-стажисты, которые готовы делиться опытом с начинающими воспитателями. Но, по видимому, эти условия не обеспечивают в полной мере развитие стремлений воспитателей к совершенствованию профессиональной деятельности.

4. Необходимо модифицировать существующую практику методического сопровождения педагогов в ДОО и создать такие условия, которые будут носить системный и систематический характер, позволят воспитателям самостоятельно реализовать свои профессиональные потребности и способности в интересной для них деятельности,

направленной на повышение качества образования в ДОО и самосовершенствование мотивации педагогической деятельности. Под совершенствованием мотивации педагогической деятельности понимается, прежде всего, усиление мотивации самосовершенствования, включающий в себя: мотив самостоятельности; мотив саморазвития; мотив самоутверждения; потребность быть в коллективе; мотив стабильности; мотив состязательности.

### **2.3 Организация деятельности воспитателей по совершенствованию мотивации профессиональной деятельности**

На основе теоретического анализа и анализа результатов констатирующего эксперимента на формирующем этапе экспериментальной деятельности был создан и реализован педагогический проект «Новый взгляд».

Целью данного проекта было: создание условий для совершенствования профессиональной мотивации воспитателей ДОО и развития их педагогической деятельности на основе самореализации, самовоспроизведения.

Задачи проекта:

- Способствовать развитию мотивации педагогической деятельности воспитателей через формирование интегрированной мотивации к самосовершенствованию.
- Создать благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе.
- Способствовать развитию психолого-педагогической культуры воспитателей.
- Способствовать развитию творческого, интеллектуального, профессионального потенциала педагогов через вовлечение в проектную деятельность ДОО.

- Повышать профессиональную компетентность воспитателей и уровень их профессиональной активности через обучение проектной деятельности.

- Обеспечить контроль и коррекцию внедрения метода проектов в образовательный процесс.

Предполагаемые результаты.

Предполагалось, что реализация проекта приведет к следующим результатам:

1. Преобладание у воспитателей в профессиональной деятельности мотивов самореализации, самосовершенствования, самообразования.

2. Повышение уровня профессиональной активности, в том числе у начинающих воспитателей

3. Повышение уровня реализации проектной деятельности в ДОО.

4. Улучшение качества образовательной деятельности воспитателей в ДОО.

Тематическое содержание проекта, его структура и этапы реализации представлены в таблице 3.

Таблица 3

### Перспективно-тематический план-график реализации проекта

#### «Новый взгляд»

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1	2	3	4
1 этап. Подготовительный. Обоснование проблемы и темы проекта. Разработка плана-графика реализации проекта			
1	Круглый стол «Дискуссия «Кто такой новый педагог?»»	Февраль 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО

1	2	3	4
2 этап. Основной. Реализация проекта.			
2	Семинар-практикум «Лекция-дискуссия. Теоретические основы проектной деятельности. Место проекта в педагогическом процессе ДОО»	Февраль 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО
3	Семинар-практикум «Опыт работы дошкольных организаций по применению метода проектов в педагогическом процессе». Круглый стол.	Февраль 2016г.	Педагог-психолог, Старший воспитатель, педагоги ДОО
4	Тренинг на развитие внутренней профессиональной мотивации педагогов и формирование команды «Познай себя»	Март 2016г.	Педагог-психолог
5	Семинар-практикум «Обучение технологии проектирования. Разработка единого проекта нравственно-патриотического направления «Что посеешь, то и пожнешь». Работа творческих микро-групп.	Март 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО

## Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
6	Конференция-презентация работы творческих микро-групп единого проекта «Что посеешь, то и пожнешь»	Март 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО
7	Консультация «Как подготовиться к конкурсу педагогического мастерства?». Электронная презентация.	Апрель 2016г.	Педагог-психолог
8	Конкурс педагогического мастерства на лучший образовательный проект нравственно-патриотического направления «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество»	Май 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО
9	Реализация авторских проектов в тематическом образовательном пространстве «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество»	Май-август 2016г.	Педагоги ДОО
3 этап. Итоговый. Подведение итогов. Анализ результатов проекта			
10	Общесадовая фотовыставка-отчет «Итоги проекта «Что посеешь, то и пожнешь»	Сентябрь 2016г.	Педагоги ДОО

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
11	Конференция-презентация результатов авторских групповых проектов воспитателей ДОО, «Новый взгляд» и единого проекта «Что посеешь, то пожнешь»	Сентябрь 2016г.	Педагог-психолог, старший воспитатель, педагоги ДОО

Содержание проекта.

Круглый стол «Дискуссия «Кто такой новый педагог?»»

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе самостоятельности через реализацию себя в профессиональной деятельности как творческой личности; формирование профессионально-личностного отношения к педагогической деятельности на современном этапе развития дошкольной практики.

Задачи:

1. Формировать умение анализировать, оценивать современные тенденции развития дошкольного образования и самостоятельно оформлять свои мысли в художественно-публицистическом тексте.

2. Развивать умение педагогов участвовать в дискуссии на основе собственных знаний по теме.

3. Развивать умение педагогов видеть перспективы и возможности для самосовершенствования и реализации своей педагогической деятельности на новом уровне.

4. Представить педагогам проект «Новый взгляд» и план-график его реализации.

Предварительная работа: воспитателям написать эссе «Кто такой новый педагог?»»



План:

1. Вступительное слово педагога-психолога.
2. Выступления воспитателей. Литературное творчество на тему «Кто такой новый педагог?»

3. Обсуждение выступлений педагогов.

Вопросы для обсуждения:

- Каким сегодня должен быть детский сад?
- Какой вы видите свою педагогическую деятельность на современном этапе дошкольного образования?
- Что вы думаете о современных требованиях Стандарта к педагогу и его деятельности?
- Ваше отношение к новым технологиям дошкольного образования?
- Ваши пожелания себе и коллегам в педагогической деятельности.

4. Представление педагогом-психологом педагогического проекта «Новый взгляд»

Семинар-практикум «Лекция-дискуссия. «Теоретические основы проектной деятельности. Место проекта в педагогическом процессе» [4].

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе личностного развития через приобретение новой информации; определение рамок возможного использования проектного метода в условиях ДОО.

Задачи:

1. Формировать умение работать с научно-методической литературой и интернет-ресурсами.
2. Познакомить воспитателей с содержанием и структурой метода проектов; с теоретическими вопросами организации проектной деятельности.
3. Формировать профессиональные компетенции по проблеме организации проектной деятельности в детском саду.

Предварительная работа:

1. Изучение литературы по проблеме.

2. Подготовка воспитателями обзорных мини-консультаций на тему «Теоретические основы проектной деятельности».

3. Подготовка педагогом-психологом консультационного и сопроводительного материалов: рекомендации, памятки.

План:

1. Обзор литературы по проблеме.
2. Мини-консультации воспитателей по теме семинара.
3. Дискуссия на тему «Место проекта в педагогическом процессе ДОО»

Вопросы для обсуждения:

- Считаете ли вы приемлемым использование технологии проекта в современной отечественной педагогике? Почему?

- Возможно ли осуществление проектной деятельности в условиях нашего ДОО? Почему? В чем вы видите трудности для коллектива? Для детей? Для себя?

- Насколько необходима самостоятельность детей в исследовании? Нужно ли ее поощрять? Контролировать? В какой степени?

- Считаете ли вы необходимым привлечение родителей к работе над проектом?

- Использовали ли вы когда-нибудь при организации деятельности детей проектную технологию? Если да, то где именно? Каковы результаты?

Семинар-практикум «Опыт работы дошкольных организаций по применению метода проектов в педагогическом процессе». Круглый стол [4].

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе личностного развития через приобретение новой информации; проведение анализа обобщенного в периодике опыта по обозначенной проблеме.

Задачи:

1. Формировать умение работать с научно-методической литературой и интернет-ресурсами.

2. Познакомиться с отечественным опытом внедрения проектов в ДОО.

3. Определить оптимальные критерии анализа эффективности проекта.

4. Формировать профессиональные компетенции по проблеме организации проектной деятельности в детском саду.

Предварительная работа:

1. Изучение литературы по проблеме.

2. Подготовка воспитателями обзорных мини-лекций по теме семинара.

3. Подготовка педагогом-психологом сопроводительного материала: электронная презентация «Проектная деятельность в ДОО»; памятка «Критерии анализа проекта».

План:

1. Вступительное слово.

2. Панорама педагогических достижений: выступления участников семинара с обзором обобщенного опыта по разработке и реализации проектов в ДОО.

3. Определение оптимальных критериев анализа проекта.

4. Анализ проектов, представленных в периодике, в соответствии с выбранными критериями.

5. Подведение итогов круглого стола.

Тренинг на развитие внутренней профессиональной мотивации педагогов и формирование команды «Познай себя» [9].

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе личностного развития; помощь в достижении сознательных целенаправленных изменений в себе; формирование потребности быть в коллективе.

Задачи:

1. Формировать умение рефлексировать свои мотивы, действия, интересы, причины их возникновения.

2. Оценивать и развивать собственный потенциал.

2. Развивать умение работать в команде.

План:

1. Вступительное слово.
2. Приветствие-ритуал «Добрые слова»
3. Правила поведения.
4. Знакомство «Выйди в круг», «Найди пару», «Представь партнера»
5. Высказывание ожиданий «Запиши свои ожидания от этой встречи».

Обсуждение.

6. Анализ жизни. Составь список событий, по мере значения их для вас на данный момент. Обсуждение.

7. Психогимнастика «Сила моих желаний», «Волшебный магазин желаний». Обсуждение.

8. Дух группы. Расскажи о духе нашего коллектива.

9. Запрещенные желания.

10. Мудрец из храма. Осознание полученной во время тренинга информации. Обсуждение.

11. Недосказанные слова. Рассказ о своих мыслях, ощущениях желаниях, возникших в течение тренинга.

12. Прощание-ритуал «Круг дружбы».

Семинар-практикум «Обучение технологии проектирования. Разработка общесадового проекта нравственно-патриотического направления «Что посеешь, то и пожнешь». Работа творческих микро-групп. [4].

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе самостоятельности, личностного саморазвития; формирование потребности быть в коллективе; практическое освоение проектной технологии.

Задачи:

1. Способствовать развитию творческого потенциала воспитателей.
2. Научить воспитателей построению модели проекта и оформлению необходимой документации по разработке проекта.
3. Формировать умение работать в творческих мини-группах.

4. Разработать основные аспекты общесадового образовательного проекта «Что посеешь, то пожнешь».

Предварительная работа:

1. Деление на творческие группы.
2. Подготовка методических материалов по нравственно-патриотическому направлению воспитательно-образовательной работы.
3. Разработка рекомендаций, информационной карты проекта педагогом-психологом.

План:

1. Определение участниками названия и целей будущего проекта в рамках единого тематического образовательного пространства «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

2. Обсуждение тематики разделов проекта.

3. Общие методические рекомендации воспитателям для работы на концептуальной стадии проекта.

4. Ознакомление с моделью информационной карты проекта.

5. Работа в творческих мини-группах:

- Разработка содержания частей проекта, прогнозирование результатов.
- Заполнение каждой микро-группой своей части информационной карты общесадового проекта.

Конференция-презентация работы творческих микро-групп «Общесадовый проект «Что посеешь, то и пожнешь».

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности воспитателей на основе самоутверждения, личностного саморазвития; формирование потребности быть в коллективе; представление результатов совместной деятельности педагогов.

Задачи:

1. Закреплять умение работать в группах.
2. Закреплять умение презентовать свою деятельность.

3. Объединить материалы, разработанные педагогами в мини-группах, создав общий проект.

Предварительная работа:

1. Оформление каждой мини-группой своей части образовательного общесадового проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

2. Подготовка педагогом-психологом электронного шаблона проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

3. Подготовка электронных презентаций каждой мини-группой своей части проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

План:

1. Вступительное слово педагога-психолога.

2. Представление электронных презентаций каждой мини-группой своей части проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

3. Обобщающее слово педагога-психолога.

Консультация «Как подготовиться к конкурсу педагогического мастерства?». Электронная презентация.

Цель: определение основных требований и аспектов организации конкурса педагогического мастерства в ДОО; помощь педагогам в подготовке к конкурсу педагогического мастерства.

Предварительная работа:

1. Подготовка педагогом-психологом консультационного материала.

2. Подготовка электронной презентации «Конкурс педагогического мастерства»

3. Разработка положения о конкурсе педагогического мастерства на лучший групповой образовательный проект нравственно-патриотической направленности «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

План:

1. Проведение консультации.

2. Представление положения о конкурсе.

3. Беседа по организации конкурса в формате «Вопрос-ответ».

Конкурс педагогического мастерства на лучший образовательный проект нравственно-патриотического направления «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

Цели:

1. Способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности на основе состязательности, самообразования, самосовершенствования, самореализации, самоутверждения посредством разработки и представления авторских групповых мини-проектов.

2. Организация лично-значимой педагогической деятельности воспитателей по реализации активных форм общесадового проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

Задачи:

1. Разработать групповые мини-проекты в тематическом образовательном пространстве «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

2. Способствовать формированию психолого-педагогических знаний воспитателей и профессиональных компетенций по реализации проектной деятельности с детьми.

3. Способствовать развитию творческих способностей и профессионального потенциала воспитателей.

4. Способствовать развитию умения воспитателей презентовать собственную деятельность, ее результаты.

Предварительная работа:

1. Консультирование педагогом-психологом воспитателей по вопросам разработки и оформления проектов, создания электронных презентаций и представления своего проекта на конкурсе.

2. Практическая самостоятельная работа воспитателей по разработке проектов.

3. Подготовка электронных презентаций, докладов о своем проекте, оформление визитной карточки проектов.

4. Разработка педагогом-психологом сценария конкурса.
5. Определение членов жюри конкурса и подготовка пригласительных для них.
6. Отработка организационных моментов проведения конкурса.
7. Подготовка грамот и благодарственных писем для награждения участников конкурса.

План:

1. Вступительное слово педагога психолога, заведующего ДОО.
2. Представление участников и жюри конкурса.
3. Организационные моменты конкурса.
4. Представление педагогами – участниками конкурса, своих проектов на основе электронных презентаций. Знакомство членов жюри с визитной карточкой проектов конкурсантов.
5. Работа членов жюри по оцениванию конкурсантов и конкурсных проектов.
6. Музыкальная пауза: «Музыкальная разминка».
7. Ассоциативная цепочка «Мои ассоциации к слову проект»
8. Рефлексия «Трудности в подготовке к проекту»
9. Педагогические пожелания.
10. Подведение итогов. Выступление жюри. Награждение.

Реализация авторских проектов в тематическом образовательном пространстве «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

Цель:

1. Способствование совершенствованию профессиональной мотивации и педагогической деятельности воспитателей на основе самообразования, самосовершенствования, самореализации посредством реализации авторских групповых мини-проектов.

Задачи:



1. Организовать лично-значимую педагогическую деятельность воспитателей по реализации активных форм общесадового проекта «Что посеешь, то и пожнешь»

2. Способствовать обновлению содержания воспитательно-образовательной практики ДОО посредством реализации новых педагогических технологий.

3. Реализовать на практике педагогические проекты, разработанные в ходе подготовки к конкурсу педагогического мастерства на лучший групповой образовательный проект нравственно-патриотического направления «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

4. Развивать педагогическое творчество и профессиональный потенциал педагогов.

Общесадовая фотовыставка-отчет «Итоги проекта «Что посеешь, то и пожнешь»

Цель: способствование совершенствованию профессиональной мотивации воспитателей на основе самостоятельности и самоутверждения; презентация результатов своей деятельности широкой общественности.

Задачи:

1. Подготовить фотоматериалы.
2. Оформить фотовыставку.
3. Представить фото экспозицию детям и родителям ДОО.

Конференция-презентация результатов авторских групповых проектов воспитателей ДОО и общесадового проекта «Что посеешь, то пожнешь».

Цель: способствование совершенствованию мотивации педагогической деятельности на основе состязательности, самообразования, самосовершенствования, самореализации, самоутверждения; подведение итогов и анализ разработанных проектов, их апробации в педагогическом процессе ДОО.

Задачи:

1. Развивать презентативные и рефлексивные умения воспитателей.

2. Определить дальнейшие перспективы деятельности воспитателей и работы ДОО в реализации нравственно-патриотического направления.

3. Определить перспективы проектной деятельности, как формы организации педагогического процесса в детском саду.

Предварительная работа:

1. Подготовка документации по результатам, достигнутым в ходе проектов.

2. Создание аудиовизуальной базы результатов проектов.

3. Рефлексия деятельности воспитателями. Написание аналитической справки по результатам реализации проектов.

4. Помощь педагога-психолога воспитателям в оформлении и представлении результатов проектов.

План:

1. Открытие конференции. Вступительное слово.

2. Презентация результатов авторских мини-проектов, реализованных в целостном педагогическом процессе.

3. Представление результатов общесадового проекта «Что посеешь, то и пожнешь».

3. Обсуждение представленных результатов проектов и перспектив дальнейшей деятельности ДОО в данном направлении.

4. Подведение итогов конференции.

Сроки реализация проекта с 01.02. 2016 года по 30.09.2016 года. На данный момент проект еще не завершен, поэтому подведение итогов еще впереди. Сейчас проект находится на стадии реализации групповых авторских мини-проектов нравственно-патриотического направления «Моя семья – мой детский сад – мое Отечество».

## Выводы по 2 главе

1. Экспериментально были выявлены дефициты педагогической деятельности воспитателей: низкий уровень профессиональной активности показали 8 начинающих воспитателей (42%). Из них у 1 воспитателя выявлен наихудший мотивационный комплекс, когда педагогическая деятельность обусловлена мотивами избегания порицания, а не самой педагогической деятельностью. У 3 воспитателей выявлен мотивационный комплекс с тенденцией к наихудшему, когда преобладают материальные мотивы и мотивы избегания порицания.

Низкий уровень активности наблюдается у тех воспитателей, у которых выявлен наихудший мотивационный комплекс и комплекс с тенденцией к наихудшему мотивационному комплексу.

2. Большинство педагогов ДОО (63%) имеют мотивационный комплекс, при котором внешняя положительная мотивация преобладает над внутренней мотивацией и преобладает над внешней отрицательной мотивацией ( $VPM > VM > WOM$ ). Преобладание такой мотивации говорит о том, что педагоги выполняют свои должностные обязанности под внешним давлением. В этом случае мотивация не стимулирует в должной мере педагогов совершенствовать свое профессиональное мастерство.

3. В ДОО имеются условия для совершенствования педагогического мастерства: проводятся разнообразные научно-методические мероприятия; есть педагоги-стажисты, которые готовы делиться опытом с начинающими воспитателями. Но, по видимому, эти условия не способствуют развитию стремлений воспитателей к совершенствованию профессиональной деятельности.

4. Необходимо модифицировать существующую практику методического сопровождения педагогов в ДОО и создать такие условия, которые будут носить системный и систематический характер, позволят воспитателям самостоятельно реализовать свои профессиональные

потребности и способности в интересной для них деятельности, направленной на повышение качества образования в ДОО и самосовершенствование мотивации педагогической деятельности.

5. На основе теоретического анализа и анализа результатов констатирующего эксперимента на формирующем этапе экспериментальной деятельности был разработан и реализуется педагогический проект «Новый взгляд», целью которого стало совершенствование мотивации педагогической деятельности воспитателей. В ходе реализации проекта были созданы следующие условия, необходимые для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей:

- Организация системной методической деятельности, включающей в себя разные формы работы (дискуссии, круглый стол, семинары-практикумы, лекции, тренинг, консультации и т.д.), направленные на психолого-педагогическое просвещение воспитателей, развитие их профессионального потенциала и мастерства.

- Участие воспитателей в разработке и реализации общего образовательного проекта посредством включения в него своих авторских мини-проектов.

- Самостоятельное активное участие и самореализация воспитателей в педагогической деятельности.

4. Проект является долгосрочным и на данный момент не закончен, находится в стадии практической реализации. Итоговый этап проекта планируется провести в сентябре 2016 года. Промежуточные результаты реализации проекта показывают положительную динамику профессиональной активности и мотивации педагогической деятельности воспитателей:

- Все воспитатели принимали активное участие в мероприятиях, реализованных в ходе проекта.

- Освоение и внедрение воспитателями новых технологий и форм работы происходит на основе самообразования и самореализации.

5. Представленная методическая разработка может быть использована педагогами-психологами, старшими воспитателями в практике ДОО как основа для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.

## Заключение

Проблема совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО является актуальной в свете модернизации отечественного дошкольного образования. Необходимость совершенствования педагогической мотивации воспитателей обусловлена социальным заказом общества на улучшение качества образования в ДОО и изменением требований не только к педагогической деятельности воспитателей ДОО, но и к мотивации педагогической деятельности.

По мнению многих исследователей в этой области, совершенствование мотивации педагогической деятельности требует специально организованных психолого-педагогических условий. Целью данной работы было определение эффективных условий совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.

Проведенный анализ теоретических аспектов мотивации профессиональной деятельности воспитателей позволяет сделать вывод о том, что этот процесс основан на основных закономерностях развития мотивации педагогической деятельности. Поэтому в рамках изучения проблемы совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО мы рассматривали вопрос о мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Основанием нашего исследования являлась концепция о внутренней и внешней мотивации педагогической деятельности педагогов, предложенная такими психологами, как А.К. Маркова, Д.Г. Левитес, А.А. Реан [15,14, 21].

В качестве структурных компонентов в нашем исследовании выступают мотивы, определяющие содержание мотивации педагогической деятельности и уровень педагогической деятельности воспитателей ДОО.

В результате проведенных исследований, на примере особенностей мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной образовательной организации города Игарки было выявлено, что мотивация

педагогической деятельности является основополагающим компонентом, характеризующим и направляющим педагогическую деятельность воспитателей ДОО. Уровень педагогической деятельности воспитателей ДОО тем выше, чем оптимальнее его мотивационный комплекс, основанный на внутренних побуждениях самого педагога к самореализации, к росту и развитию в сфере педагогической жизнедеятельности. Чем хуже мотивационный комплекс, тем ниже профессиональная активность воспитателей, тем меньше интерес и удовлетворенность воспитателей педагогической деятельностью. Эта взаимосвязь профессиональной активности воспитателей с характером мотивов педагогической деятельности (мотивационным комплексом) позволила сделать выводы относительно условий, необходимых для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО:

1. Наличие организованной системной деятельности, включающей в себя разнообразные активные формы методической работы.
2. Участие воспитателей в едином педагогическом проекте ДОО, посредством индивидуальных форм проективной деятельности.
3. Формирование мотивации к самосовершенствованию воспитателей через развитие мотивов педагогической деятельности: мотива самостоятельности, личностного развития, самоутверждения, состязательности, стабильности, потребности быть в коллективе.

Научная новизна исследования заключается в том, что проблема совершенствования педагогической мотивации воспитателей ДОО рассматривалась с точки зрения системно-деятельностного и личностно-ориентированного подходов. Проектная технология положена не только в основу образовательного процесса ДОО, но и в основу работы по совершенствованию педагогической деятельности и мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.

По результатам констатирующего эксперимента была организована системная деятельность на основе педагогического проекта, включающего в себя разнообразные активные формы работы (дискуссии, семинары-практикумы, тренинги, конференции, конкурс педагогического мастерства и т.д.), направленные на развитие самостоятельности, самообразования, самореализации, самоутверждения, состязательности воспитателей в педагогической деятельности. Педагогический проект предусматривал разработку и реализацию единого образовательного проекта ДОО с включением в него авторских мини-проектов воспитателей ДОО.

На данный момент проект еще не закончен и находится на стадии практической реализации. Но промежуточные результаты реализации проекта показывают положительную динамику профессиональной активности и мотивации педагогической деятельности воспитателей:

- Все воспитатели принимали активное участие в мероприятиях, реализованных в ходе проекта.

- Освоение и внедрение воспитателями новых технологий и форм работы происходит на основе самообразования и самореализации.

Теоретическая значимость работы: выполнено обобщение нормативно-правовых, общенаучных и профессионально-педагогических источников, позволяющих использовать потенциал проектной технологии с целью совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей ДОО.

Практическая значимость работы: материалы исследования могут быть использованы педагогами-психологами и старшими воспитателями как теоретическая и практическая основа для совершенствования мотивации педагогической деятельности воспитателей дошкольной организации.



**Список использованных источников**

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность ДООУ [Текст]: методическое пособие. М.: ТЦ Сфера. 2005. 64 с.
2. Белая К. Ю. Методическая работа в ДООУ: анализ, планирование, формы и методы [Текст]. М.: ТЦ Сфера, 2005. К. Ю. Белая. – 96 с.
3. Божович Л.И. Проблема развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков. М.,1972. С. 41– 42.
4. Виноградова Н. А., Панкова Е.П. Образовательные проекты в детском саду: пособие для воспитателей. М.: Айрис-пресс, 2008. 208 с. (Дошкольное воспитание и развитие).
5. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Проекты в работе с семьёй: методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
6. Доклад Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе» 2012 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>
7. Заир-Бек Е.С. Основы педагогического проектирования. СПб.,1995.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011.
9. Калинина И.В. Мотивация профессиональной деятельности педагогов в профессиональной образовательной организации. Актуальные вопросы в научной работе и образовательной деятельности: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 мая 2015г.: в 10 томах. Том 9. Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2015. 164 с.
10. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. [Электронный ресурс]. URL: <http://D:\эл.книги\новое: C:\Program Files\MS Word 97\Normal.dot>
11. Коган И.С. Метод проектов и условия его эффективного применения в воспитательной работе [Текст]. URL: [http://bspu.ab.ru/Journal/pedagog/pedagog\\_6/a17.html](http://bspu.ab.ru/Journal/pedagog/pedagog_6/a17.html).

12. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст]. М.: Высш. шк., 1990. 303 с.
13. Лазарев В. С. Педагогическая инноватика. М.: Просвещение, 2006. 295 с.
14. Левитес Д.Г. Школа для профессионалов, или семь уроков для тех, кто учит. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЕК», 2001.
15. Маркова Т.А. Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 2003. 362 с.
16. Мижериков В.А., Ермоленко М.Н. Введение в педагогическую деятельность. М.: Педагогическое общество России, 2002. 268 с.
17. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.
18. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009. 51 с.
19. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. М.: Сентябрь, 1999.
20. Немова Н. В. Методические рекомендации по внедрению модели методической поддержки общеобразовательных организаций в Московской области, реализующих проекты обновления содержания и технологий образования. М.: ФГАУ ФИРО, 2014. URL: [http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/10/Method\\_rekomend\\_vnedrenie.pdf](http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2014/10/Method_rekomend_vnedrenie.pdf)
21. Реан А. А. Психология педагогической деятельности. Ижевск, 1994.
22. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб., 1999. С. 235 – 237.
23. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении федерального государственного общеобразовательного стандарта дошкольного образования» от 17.10.2013 №1155 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.

24. Профессионализм воспитателя как необходимое условие внедрения ФГОС/ Ред., сост.: И.А. Бурлакова, Г.В. Дон, Т.Л. Кузьмишина. М.: ГБОУ ВПО МГППУ, 2014. 158 с.
25. Технология проектирования в ДОУ/ Е.С. Евдокимова. М.: ТЦ Сфера, 2006. 64с.
26. Ткачева М.С. Педагогическая психология: конспект лекций. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2010. 191 с. (Хочу все сдать!)
27. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>

## Приложения

### Приложение А

#### Методика диагностики «Мотивы профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)

Инструкция: прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Обработка результатов: подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7}): 2$$

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

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

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация:

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 сочетания: 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.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и его количественные показатели, т. е. то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Удовлетворенность педагогической деятельности тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

**Бланк диагностики «Мотивы профессиональной деятельности  
(К. Замфир в модификации А. Реана.)**

	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и в не малой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителей 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 труда					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

**Результаты диагностики**  
**«Мотивы профессиональной деятельности воспитателей**  
**дошкольной образовательной организации города Игарки»**  
**(К. Замфир в модификации А. Реана)**

№	Количественные показатели развития мотивации педагогической деятельности воспитателей в баллах		
	Внутренняя мотивация (ВМ)	Внутренняя положительная мотивация (ВПМ)	Внутренняя отрицательная мотивация (ВОМ)
1	3	3,6	2,5
2	3,5	4,3	2
3	3	3,6	2,5
4	3,5	4,3	1
5	3	3,6	2
6	5	4	2
7	5	4,3	1
8	3,5	4,3	2
9	3,5	4,3	1
10	3	4	2
11	2	2,7	3
12	3	4	2
13	3	4	1
14	2	2,7	2,5
15	3	3,6	2,5
16	5	4	2
17	3,5	4,3	1
18	2,5	3	2,5
19	2	2,7	2,5

