

Профессиональная мотивация педагогов дошкольного образования: творчество или работа?

Е. В. Шакирова

Шакирова Елена Валерьевна

старший воспитатель МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 155». Адрес: 153022 г. Иваново, ул. Поэта Лебедева, 28. E-mail: cuclitsa@mail.ru

Аннотация. На основании современных теорий мотивации сформулирована гипотеза о связи личного интереса педагога к творческой работе с повышением его профессиональной мотивации. Проведено исследование с целью выбора и обоснования форм работы с педагогическим коллективом дошкольной образовательной организации, способствующих привлечению воспитателей к преобразованию развивающей предметно-пространственной среды детского сада. С 2016 по 2019 г. воспитатели детских садов г. Иванова и Ивановской области (50 человек) проходили анкетирование при помощи опросника по определению ведущих источников профессиональной мотивации. Обнаружено, что ведущие источники профессиональной мотивации педагогов связаны с присвоением целей коллектива, осознанием важности

своего труда и собственным пониманием профессии. На основе результатов исследования строится подбор механизмов мотивации педагогов к творческой деятельности по преобразованию развивающей предметно-пространственной среды. Приведены примеры мотивирующих и стимулирующих условий, ориентированных на удовлетворение потребностей, связанных с внутренней мотивацией педагогов и направленных на поддержку и развитие самостоятельности и инициативности воспитателей. Развивающая предметно-пространственная среда дошкольного учреждения рассматривается как особая область педагогического творчества, привлечение к которому способствует проявлению творческого потенциала педагога и созданию условий для всестороннего развития ребенка.

Ключевые слова: дошкольное образование, педагогические коллективы, профессиональная мотивация, развивающая предметно-пространственная среда, творчество.

DOI: 10.17323/1814-9545-2019-4-185-201

Статья поступила
в редакцию
в июне 2019 г.

Творчество педагога при создании развивающей предметно-пространственной среды — необходимое условие обогащения игры ребенка и его всестороннего развития. Педагогическому коллективу дошкольного учреждения необходимо постоянно

совершенствовать предметное пространство группы. Под усовершенствованием предметно-пространственной среды мы понимаем деятельность воспитателя по изменению и развитию качества игрового пространства для детей: повышение разнообразия и доступности материалов для игры и творчества ребенка, создание условий для самостоятельности в различных видах деятельности. Для этого в групповом помещении организуются новые игровые зоны и центры, меняется наполнение и содержание в уже имеющихся зонах. Деятельность по усовершенствованию развивающей предметно-пространственной среды детского сада требует от педагога внимания к образовательным потребностям и текущим интересам ребенка, творческого подхода к организации и наполнению каждой игровой зоны, системы хранения игрушек и материалов, а также эстетического оформления группы. Как замотивировать педагогов на работу по созданию развивающей среды, на проявление творчества в процессе создания игрового пространства для детей?

В данной статье раскрывается значение профессиональной мотивации в привлечении коллектива дошкольного учреждения к творческой деятельности. Преобразование развивающей предметно-пространственной среды детского сада является необходимым условием успешного взаимодействия педагога и детей и источником их инициативы. Интересное предметное пространство, насыщенное нестандартными идеями, привлекает ребенка, направляет его деятельность и способствует развитию дошкольника. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обязывает воспитателя пересмотреть свое отношение не только к взаимодействию с ребенком, но и к созданию условий для его игры. Современный педагог дошкольного образования отказывается от дидактической позиции и авторитарного подхода в пользу сотрудничества с ребенком, уважения его интересов и поддержки детской инициативы. Многим воспитателям трудно оставить в прошлом привычные формы работы и перестроиться. Чтобы оказать содействие педагогическим коллективам в развитии новых форм сотрудничества с детьми, в проявлении творчества, важно выявить особенности педагогических коллективов дошкольных учреждений, специфику мотивации представителей данной профессии.

Деятельность по изменению развивающей предметно-пространственной среды предполагает внедрение некоторых нововведений как в характер зонирования пространства, так и в его предметное наполнение и оформление. Такая работа, безусловно, носит инновационный характер, что может спровоцировать непонимание и неприятие у некоторых членов коллектива. Инновационная деятельность в образовательном учреждении представляет собой целенаправленное введение новшеств

в педагогическую систему с целью повышения качества образования [Лазарев, 2003]. Поэтому прежде чем начинать подобную деятельность, необходимо определить основные профессионально-личностные мотивы педагогов, а затем в соответствии с ними подобрать способы работы по изменению пространства дошкольной организации.

Успешность профессиональной педагогической деятельности зависит от мотивации, целеполагания и стремления к росту и достижениям. «Мотивация педагогической деятельности — это разные побуждения, ради которых человек избирает эту профессию: мотивы, потребности, интересы, стремления, идеалы...» [Вершловский, 2002. С. 12] Согласно содержательным теориям мотивации [Маслоу, 2019; Херцберг, Моснер, Блох-Снидерман, 2007; Макклеланд, 2007] потребности, которые лежат в основе мотивации человека, делятся на высшие и низшие. Выявив основное направление потребностей членов коллектива, можно создать условия для их полного или частичного удовлетворения, что будет способствовать улучшению эффективности работы сотрудников. В качестве мотивов могут выступать предметы внешнего мира или даже чувства, которые связаны с потребностями [Божович, 2008]. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса и др.) анализируют мотивацию с точки зрения распределения человеком усилий для достижения поставленной цели. Согласно данным теориям, причиной удовлетворения сотрудника являются результаты его труда — а значит, для того чтобы человек был доволен своей работой, результативность должна неукоснительно повышаться.

Анализируя ход современных реформ в системах образования, М. Фуллан сделал вывод, что решающими условиями успешности преобразований являются внутренняя мотивация, улучшение преподавания, командная работа и всеобщий охват, а причины неудач реформирования многих систем — в игнорировании этих принципов [Фуллан, 2011. С. 80]. Т. В. Литвиненко [2009] выделяет следующие уровни мотивации развития профессионально важных качеств личности педагога: начальный (внешний), основной (внутренний) и высший (внутренний). Применительно к усовершенствованию развивающей среды детского сада начальный (внешний) уровень мотивации будет выражаться в том, что воспитатель вносит изменения в предметное пространство группы, побуждаемый внешним социальным или узколичностным мотивом. Это может быть приказ руководителя, желание одержать победу в профессиональном конкурсе, стремление добиться определенного мнения коллег о своей работе. Основной (внутренний) уровень мотивации

Профессиональная мотивация педагогов дошкольного образования

достигается тогда, когда потребность педагога «находит» себя в предмете его деятельности. В нашем случае — когда педагог видит результат своей работы не в материальных и моральных стимулах (премии, грамоты), а в детях, в стимулировании их развития и улучшении условий для игры. Осознание своей успешности в деле воспитания дошкольников становится внутренним мотивом профессионально-личностного развития педагога. Высший (внутренний) уровень мотивации отражает потребность педагога в развитии и реализации своего творческого потенциала. Деятельность, соответствующая этому уровню мотивации, представляет собой сотрудничество с детьми в создании развивающей среды, применение их идей и учет текущих интересов дошкольников. Задействование творческого потенциала обеспечивает наилучшее удовлетворение потребности личности в самореализации.

Можно предположить, что для обеспечения перехода педагога к высшему уровню мотивации необходимо начать с того, чтобы создать условия для начального (внешнего) уровня. В российской системе образования существуют следующие механизмы профессиональной мотивации педагогов:

- повышение квалификации работников, которое мотивирует педагогов на непрерывное профессиональное образование, сетевое взаимодействие учреждений;
- распространение инновационного педагогического опыта и лучших образовательных практик как способ мотивировать педагогов к поиску новых форм и путей управления инновациями, обретению собственного инновационного педагогического опыта и усвоению лучших образовательных практик [Скударева, 2014. С. 29]. К данному механизму профессиональной мотивации можно отнести участие в профессиональных конкурсах и работу инновационных площадок;
- методическое сопровождение, мотивирующее педагогов к работе посредством индивидуального консультирования и оказания методической помощи в решении профессиональных вопросов;
- материальное стимулирование достижения высоких результатов в профессии, качества работы;
- моральное поощрение — мотивация за счет публичного признания профессиональных достижений (награждение грамотой, благодарностью, знаком отличия и т. д.).

Ряд эмпирических исследований посвящен изучению влияния на профессиональную мотивацию педагогов конкретных социально-демографических характеристик воспитателей: возраста, стажа работы, а также типа образовательного учреждения, внешнего окружения и др. [Ильин, 2006; Карпова, 2007; Мар-

кова, 1993]. Выявлено влияние возраста учеников на профессиональную мотивацию педагога [Шевко, 2011]. Установлена взаимосвязь этапов экзистенциальной мотивации с показателями профессиональной самореализации педагогов [Шилова, Пономарева, Григорьева, 2012]. В деятельности педагогов дошкольного образования обнаружено проявление эффекта фасилитации: они более успешно выполняют поставленные задачи в присутствии других людей, чем в одиночку [Гавришова, 2017]. Проанализированы роль и место мотивации в обеспечении готовности педагога к инновационной деятельности [Ильин, 2012].

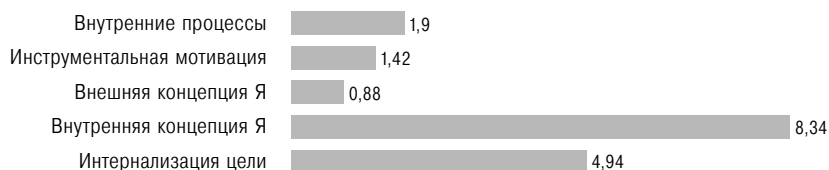
Согласно наиболее авторитетной из современных теорий мотивации — концепции самодетерминации, разработанной Э. Деси и Р. Райаном, к числу основных факторов, лежащих в основе внутренней мотивации деятельности и психологического благополучия, относится удовлетворенность базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми [Ryan, Deci, 2000]. Выделив типы и уровни мотивации, эти исследователи показали, что между формами мотивационной регуляции существуют переходы, которые осуществляются благодаря процессу интернализации: регуляция с помощью внешних факторов может перерастать в саморегуляцию.

В нашем исследовании показателем профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования является увлеченность творческой деятельностью по преобразованию предметного пространства группы. С целью подобрать средства мотивирования воспитателей детского сада к работе по усовершенствованию развивающей предметно-пространственной среды в течение 2016–2019 гг. проведено исследование основных источников мотивации с использованием методики «Опросник для определения источников мотивации» (*Motivation Sources Inventory*), разработанной Д. Барбуто и Р. Сколлом. Авторы выделяют пять таких источников:

- внутренние процессы: желание получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности;
- инструментальная мотивация: стремление к осязаемым внешним вознаграждениям, таким как зарплата, премии и т. п.;
- внешняя концепция Я: желание испытывать принятие и поддержку своих личностных черт, компетентности и ценностей со стороны других людей или референтной группы;
- внутренняя концепция Я: желание соответствовать собственным стандартам личностных качеств, компетентности и ценностей;

Эмпирическое исследование основных источников мотивации педагогов дошкольного образования

Рис. 1. **Ведущие источники профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования, баллы**



- интернализация цели: желание достигать целей, соответствующих интернализированным (присвоенным, ставшим внутренними) ценностям [Barbuto, Scholl, 1998].

В исследовании приняли участие 50 педагогов дошкольных учреждений Иванова и Ивановской области. Результаты исследования представлены на рис. 1.

Обработав анкеты педагогов, мы установили, что ведущим источником профессиональной мотивации воспитателей дошкольных учреждений является внутренняя концепция Я (8,34 балла), вторым по значению источником профессиональной мотивации оказалась интернализация цели. На одинаково низком уровне находятся источники «внутренние процессы» (1,9 балла) и «инструментальная мотивация» (1,42 балла). Внешняя концепция Я — наименее значимый источник профессиональной мотивации, его уровень составил 0,88 балла.

Таким образом, принявшие участие в исследовании воспитатели детских садов не испытывают сильной потребности в признании и высоком заработке, о чем свидетельствует низкий уровень таких источников мотивации, как «инструментальная мотивация» и «внешняя концепция Я». При этом для них характерна высокая степень уверенности в значимости своей работы и целей, стоящих перед коллективом, — об этом можно судить на основании того факта, что ведущими источниками профессиональной мотивации педагогов оказались внешняя концепция Я и интернализация цели. Это значит, что воспитатели считают себя достаточно компетентными и самодостаточными в профессии, имеют собственные представления о работе, но легко принимают новые цели, отзываются на внешние профессиональные вызовы.

Исходя из полученных данных о ведущих источниках профессиональной мотивации, можно заключить, что мотивировать исследованную выборку педагогов дошкольного образования к работе по усовершенствованию развивающей предметно-пространственной среды необходимо, ориентируясь на самостоя-

тельность и инициативность воспитателей, направляя их деятельность посредством постановки новых и интересных целей и задач по организации предметного пространства групп.

Исходя из теории самодетерминации, можно предположить, что, работая с коллективом, у сотрудников которого преобладает внутренняя мотивация, важно обеспечить удовлетворение их потребностей в автономии, компетентности и переживании связанности с другими людьми. Чтобы удовлетворить потребность в автономии, сотруднику нужно предоставить определенную творческую свободу, возможность самостоятельного принятия решений, добровольного согласия на те или иные действия.

Под потребностью в компетентности «понимается стремление быть эффективным, справляться с задачами оптимального уровня трудности, откликаясь на вызовы, предъявляемые окружающей средой. Эта потребность удовлетворяется в первую очередь за счет обратной связи, информирующей об уровне и качественных характеристиках достигнутых результатов деятельности» [Сычев, 2013. С. 194]. Кроме того, к факторам, которые создают чувство компетентности, относят характер самой деятельности: она должна быть оптимального уровня сложности [Ryan, Deci, 2000] и предоставлять свободу выбора как условие самодетерминации [Danner, Lonky, 1981].

Поощрение как одна из форм обратной связи может быть информирующим или управляющим [Deci, Koestner, Ryan, 1999] и способно увеличить или уменьшить внутреннюю мотивацию в зависимости от влияния на самоопределение и переживание компетентности у каждого человека. «Контролирующими являются такие стимулы, которые воспринимаются как принуждение думать, чувствовать или вести себя строго определенным образом. Информирующими являются такие стимулы, которые воспринимаются как предоставляющие свободу выбора и снабжающие человека информацией, необходимой для эффективного взаимодействия с окружением» [Чирков, 1996. С. 130].

Информирующие стимулы способствуют удовлетворению потребности в переживании связанности с другими людьми. Кроме того, для создания чувства сотрудничества и связанности важно совместное планирование работы, коллективное обсуждение предстоящих задач и способов их решения.

Организуя работу по мотивированию педагогического коллектива на творческую деятельность по созданию развивающей среды, необходимо учитывать конкретные условия, от которых зависит успешность педагогической деятельности. На работу педагога влияют:

- наполняемость группы (численность детей);

**Подбор средств
мотивации
воспитателей
детского сада**

- материально-техническая база дошкольного учреждения (количество и качество помещений, оборудования);
- организация повышения квалификации педагогов;
- психологический климат в организации.

На первые три фактора повлиять очень сложно: администрация дошкольного учреждения не может установить определенную численность детей в группе, увеличить площадь группового помещения, изменить качество работы учреждений дополнительного профессионального образования, организующих курсы повышения квалификации педагогов. Но четвертый фактор — психологический климат в организации — поддается изменению и оказывает существенное влияние на работу воспитателей. Воздействуя на него, можно создать условия для творческого самовыражения педагогов. Администрация дошкольной организации может применить несколько вариантов управленческой политики:

- контроль и угрозы — принудительное внедрение инноваций, тотальное привлечение педагогов к работе творческих групп, контроль изменений, наказание за отказ от участия в усовершенствовании развивающей предметно-пространственной среды;
- создание здоровой конкуренции между членами коллектива;
- продвижение — объединение общей целью с одновременным сплочением коллектива.

Первый вариант будет способствовать появлению новых идей у педагогов, для которых уже характерно творческое отношение к работе, у остальных воспитателей усугубится неприятие профессиональной деятельности. Политика пробуждения здоровой конкуренции может быть полезна для формирования первоначального интереса к творческой деятельности. При этом руководству учреждением важно создавать условия для удовлетворения потребностей коллектива, обусловленных внутренней мотивацией. Это значит, что чувство компетентности должно возникать в контексте самодетерминации, когда педагог имеет возможность свободного выбора, а предлагаемые задачи соответствуют его возможностям. Даже иллюзия свободного выбора может значительно повысить внутреннюю мотивацию [Swann, Pittman, 1977].

Д. Берлайн считал, что все стимулы, которые стимулируют к активности и вызывают внутреннюю мотивацию, имеют следующие характеристики:

- новизна и изменение;
- неожиданность;

- сложность;
- неопределенность [Berlyne, 1971].

Воспитание и обучение как методы мотивирования людей приводят к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах организации и осуществляют необходимые действия, не дожидаясь или же вообще не получая каких-либо указаний [Одегов и др., 2010].

Высокий показатель такого источника мотивации, как «внутренняя концепция Я» предполагает свой взгляд на профессию, а интернализация цели означает быстрое принятие новых целей и ценностей. Для привлечения педагогов к творческой деятельности необходимо использовать мотивирующие факторы, подобранные в соответствии с характером профессиональной мотивации педагогов. Педагог должен чувствовать самостоятельность и свободу своего выбора, понимать значение своей деятельности и принимать активное участие в ее планировании. Руководитель должен способствовать принятию сотрудника среди коллег как компетентного специалиста, используя для этого индивидуальное мотивирование и стимулирование, а также совместное планирование работы и ее оценку. Немаловажную роль здесь играет отношение руководства к деятельности сотрудников: искренний интерес к работе коллектива, учет его мнения и потребностей, а также повышение престижа дошкольного учреждения. Развитие и обучение педагогов должно проходить в форме информирующего стимулирования, которое воспринимается как предоставление свободы выбора и обеспечение информацией, необходимой для успешной профессиональной деятельности.

Эффективным средством поддержки интереса к творчеству у педагогов, имеющих высокую внутреннюю мотивацию, может стать сотрудничество. Каждый член педагогического коллектива должен быть включен в обсуждение проблем, возникающих в профессиональной деятельности: трудностей в общении с детьми и их родителями, организации образовательной деятельности и т. д. Коллективная постановка таких проблем, совместный поиск решений и ориентация на долгосрочную работу по постепенному улучшению положения будут способствовать удовлетворению потребности педагогов в переживании связанности с членами коллектива. Сотрудникам с высоким уровнем такого источника профессиональной мотивации, как «внутренняя концепция Я», возможность высказать свою точку зрения на педагогические проблемы позволит почувствовать значимость своей профессии. Для привлечения внимания педагогов к совершенствованию игрового пространства можно предложить им высказаться об особенностях игровой деятельности их воспитанников, совместно обсудить причины

отсутствия интереса дошкольников к тем или иным видам деятельности, слабого развития игр и частых конфликтов. Директивы и контроль не должны быть средствами взаимодействия администрации с коллективом. Важно предоставить педагогам возможность самостоятельно формулировать проблемы, что будет способствовать возникновению интереса к поиску их решения.

Для поддержки внутренней мотивации важно, чтобы сотрудничество педагогов не было направлено на решение формальных вопросов. В процессе совместного обсуждения педагоги должны самостоятельно ставить проблемы, актуальные для коллектива, предлагать и обсуждать варианты решения, делиться своими наблюдениями по результатам совместной деятельности с детьми. Выдвигая проблему, педагог заинтересовывает ею других, создает вызов, на который нужно ответить коллективным решением. Педагоги, имеющие высокий уровень источника профессиональной мотивации «интернализация цели», воспримут поиск решения проблемы как новую цель.

Например, сделанный общими усилиями вывод о том, что причиной частых конфликтов между детьми является отсутствие у них возможности для занятий, которые вызывали бы интерес, станет для педагогов поводом к размышлению и наблюдению за дошкольниками. Обсуждение результатов педагогических наблюдений подведет педагогов к необходимости изменить и обогатить игровое пространство. Сделав такой вывод, воспитатели укрепятся во «внутренней концепции Я» в качестве источника мотивации как позиции педагога-профессионала, а ориентируясь на дальнейшие изменения, воспримут их как новую профессиональную цель — произойдет интернализация цели.

Сотрудничество в решении проблемы и обсуждение изменений, к которым привела эта работа, поддержит и укрепит внутреннюю мотивацию педагогов. Поскольку внутренняя мотивация — это стремление совершать деятельность ради нее самой [Deci, 1971], работа для педагога наполнится новым смыслом: ему будет интересно вводить изменения и изучать их влияние на детей. Например, проведя перепланировку группы или организовав новую игровую зону, педагог увидит изменения в поведении детей: усиление интереса к игре, появление новых игровых сюжетов, сокращение числа конфликтов между детьми и т. д. Таким образом, педагог не только увидит результаты своей деятельности, но и получит от нее удовлетворение, что поддержит и укрепит его внутреннюю мотивацию. Для организации подобной рефлексии важно обеспечить обучение сотрудников педагогическому наблюдению за воспитанниками, анализу деятельности детей.

В качестве дополнительных приемов создания благоприятной атмосферы в педагогическом коллективе можно использо-

вать нематериальные формы стимулирования, применяющиеся в коммерческих компаниях:

- отслеживание и учет потребностей персонала;
- информирование о том, что происходит в организации;
- персональное внимание;
- улучшение имиджа компании;
- праздники, дни рождения;
- вознаграждение привилегиями [Одегов, Руденко, 2010].

Данные практики, заимствованные из бизнеса, актуальны и для работы с педагогическими коллективами. Например, выяснять потребности персонала и информировать его о том, что происходит в организации, можно в рамках предоставления сотрудникам обратной связи о результатах их работы и во время совместного планирования мероприятий. В таком случае эта форма работы не будет выглядеть как контроль и станет восприниматься коллективом как участие со стороны руководства, создание благоприятных условий на рабочем месте. Выясняя, какие пособия и материалы необходимы педагогу для реализации задуманного образовательного проекта, руководство реализует не контролирующую, а поддерживающую позицию, при этом удовлетворяется потребность педагога в признании и автономии. Тем самым стимулируется внутренняя мотивация сотрудника, который чувствует себя профессионалом, свободным в своем творчестве, и он будет стремиться воплощать новые идеи.

Персональное внимание как форма стимулирования членов педагогического коллектива может выражаться в виде особого отношения руководства к каждому сотруднику. Как и праздники и дни рождения, данная форма работы способствует созданию в коллективе доброжелательной атмосферы, необходимой для переживания связанности с коллегами, уверенности в их внимании и одобрении. Творческое поздравление от коллектива в праздник, помощь в минуту семейных или личных неприятностей способствует укреплению связи между коллегами, формирует особое отношение к учреждению.

Имидж компании — способ мотивации, широко применяемый в бизнесе. Сотрудники, испытывающие гордость за свою компанию, чувствуют свою исключительность. Принадлежность к серьезной и успешной фирме вызывает у сотрудника уверенность в важности своей профессиональной деятельности и компетентности. Повысить престиж дошкольной организации возможно, добившись присвоения детскому саду определенных статусов (экспериментальная площадка, «лучший детский сад года» и т. д.), а также тиражируя результаты деятельности (публикации, работающий сайт детского сада, видеоканал и т. д.).

Вознаграждение привилегиями как форма мотивирования удовлетворяет потребность педагога в признании. Так, воспитатели, проявляющие инициативу в совершенствовании развивающей среды своих групп, могут быть объединены в творческую команду по разработке проекта обновления предметного пространства детского сада. В зависимости от того, как будет представлено коллективу такое объединение, создание команды может как повысить, так и снизить мотивацию педагогов. Если творческая команда будет создана авторитарным решением руководителя и работа в ней представлена как дополнительная обязанность, мотивация педагогов снизится. Если организация творческой команды будет представлена как поощрение руководством лучшего опыта и проявление доверия коллектива, мотивация педагогов повысится, так как будут удовлетворены их потребности в автономии и признании компетентности.

Таким образом, для поддержки педагогов, имеющих высокую внутреннюю профессиональную мотивацию, можно предложить следующие формы работы:

- обучение педагогическому наблюдению за воспитанниками;
- коллективная постановка задач и планирование работы;
- работа в творческих группах;
- разработка индивидуальных образовательных проектов.

Применение данных форм работы в качестве мотивирующих факторов может способствовать проявлению творчества педагогов в создании и преобразовании развивающей среды как важнейшего направления деятельности современного воспитателя детского сада. Творчество позволит педагогу, имеющему высокую внутреннюю мотивацию, постоянно получать удовольствие от профессиональной деятельности, быть в ней автономным и самостоятельным, а сотрудничество с коллегами в процессе коллективного обсуждения и планирования работы удовлетворит потребность в переживании связанности с другими людьми и признании собственной компетентности. Руководству дошкольного учреждения важно обеспечивать благоприятную атмосферу в коллективе, чтобы обсуждение проблем носило конструктивный характер и способствовало появлению новых идей и решений. Применение данных форм работы с коллективом будет способствовать укреплению внутренней мотивации сотрудников, если будет носить не директивный и контролирующий характер, а информирующий и поддерживающий.

Наше исследование ведущих источников профессиональной мотивации воспитателей детских садов Иванова и Ивановской области выявило преобладание внутренней мотивации над внешней, что можно объяснить творческим характером работы педагога дошкольного образования, а также невысокой заработ-

ной платой, снижающей влияние инструментальной мотивации. Можно предположить, что преобладание внутренней мотивации над внешней характерно и для педагогов дошкольного образования других регионов.

Конечно, одним из мотивирующих механизмов, которые движут педагогическим творчеством, является интерес. Но искренний интерес к ребенку есть не у всех педагогов, поэтому наша задача — найти такой способ мотивирования, который, запустив творческий цикл, приведет к появлению у воспитателя этого интереса. В этом случае развивающая среда станет областью приложения творчества педагога, а ребенок — ориентиром и критерием для оценки. Применяя мотивационные факторы, можно подталкивать педагогов к работе по изменению развивающей среды своих групп.

1. Божович Л. И. (2008) Личность и ее формирование в детском возрасте. СПб.: Питер.
2. Вершловский С. Г. (2002) Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М.: Сентябрь.
3. Гавришова Е. В. (2017) Фасилитация как способ повышения мотивации педагогов ДОО к участию в методической деятельности // Вестник БелИРО. № 3 (5). С. 91–97.
4. Ильин А. С. (2012) Мотивация педагога к инновационной деятельности: эрзац или реальность // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. № 2. С. 69–74.
5. Ильин Е. П. (2006) Мотивация и мотивы. СПб.: Питер.
6. Карпова Е. В. (2007) Структура и генезис мотивационной структуры личности в учебной деятельности. Ярославль: ЯГПУ.
7. Лазарев В. С. (2003) Нормативный подход к оценке инновационной деятельности школы // Педагогика. № 3. С. 17–25.
8. Литвиненко Т. В. (2009) Мотивация развития профессионально важных качеств личности педагога в процессе самообразования // Мир науки, культуры, образования. № 5 (17). С. 271–273.
9. Макклелланд Д. (2007) Мотивация человека. СПб.: Питер.
10. Маркова А. К. (1993) Психология труда учителя. М.: Просвещение.
11. Маслоу А. (2019) Мотивация и личность. СПб.: Питер.
12. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. и др. (2010) Мотивация персонала: учеб. пособие. Практические задания (практикум). М.: Альфа-Пресс.
13. Скударева Г. Н. (2014) Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. Т. 20. № 1. С. 28–32.
14. Сычев О. А. (2013) Внутренняя мотивация учебной деятельности школьников и студентов: что можно сделать для ее поддержания и развития? // Психологическое здоровье и психологическая культура в современном российском образовании: материалы V Всероссийской научно-практической конференции (Барнаул, 22–23 октября 2015 г.). Барнаул: Алтайский государственный педагогический университет.
15. Фуллан М. (2011) Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. № 4. С. 79–105. doi: 10.17323/1814-9545-2011-4-79-105.

Литература

16. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох-Снидерман Б. (2007) Мотивация к работе. М.: Вершина.
17. Чирков В. И. (1996) Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. № 3. С. 116–132.
18. Шевко О. Н. (2011) Новые подходы к исследованию профессиональной мотивации педагогов // Ярославский педагогический вестник. Т. 2. № 2. С. 241–246.
19. Шилова Т. А., Пономарева Е. А., Григорьева А. А. (2012) К исследованию взаимосвязи этапов экзистенциальной мотивации с показателями профессиональной самореализации педагогов // Системная психология и социология. № 6 (II). С. 126–128.
20. Barbuto J. E., Scholl R. W. (1998) Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation // Psychological Reports. Vol. 82. No 1. P. 1011–1022.
21. Berlyne D. E. (1971) Aesthetics and Psychology. New York: Appleton Crofts.
22. Danner F. M., Lonky E. A. (1981) Cognitive Developmental Approach to the Effects of Rewards on Intrinsic Motivation // Child Development. Vol. 52. No 3. P. 1043–1052.
23. Deci E. L. (1971) Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation // Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 18. No 1. P. 105–115. doi:10.1037/h0030644.
24. Deci E. L., Koestner R., Ryan R. M. (1999) A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation // Psychological Bulletin. Vol. 125. No 6. P. 627–668.
25. Ryan R. M., Deci E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // American Psychologist. Vol. 55. No 1. P. 68–78.
26. Swann W. B., Pittman T. S. (1977). Initiating Play Activity of Children: The Moderating Influence of Verbal Cues on Intrinsic Motivation // Child Development. Vol. 48. No 3. P. 1128–1132.

Professional Motivation of Preschool Teachers: Work or Creative Activity?

Elena Shakirova

Author

Senior Teacher, General Development Kindergarten No 155, Municipal Budgetary Institution of Preschool Education. Address: 28 Poeta Lebedeva Str., 153022 Ivanovo, Russian Federation. E-mail: cuclitsa@mail.ru

This study draws upon modern motivation theories to formulate a hypothesis on associations between teachers' interest in creative work and their professional motivation. Research was performed to select and justify forms of preschool teacher training that would promote teachers' creative motivation for developing an enriched learning environment for children. Between 2016 and 2019, 50 teachers of preschool institutions in Ivanovo and Ivanovo Oblast were surveyed using a questionnaire to identify the primary sources of their professional motivation. Such sources were found to be related to appropriation of collective goals, awareness of the importance of one's work, and personal perception of the profession. The findings are used to devise the mechanisms of motivating teachers to engage in creative activities to develop an enriched learning environment. The article provides examples of need-satisfaction oriented conditions to promote teachers' intrinsic motivation, encourage and support their autonomy and initiative. Enriched preschool learning environment is regarded as a specific domain of teachers' creative activity to boost their creative self-expression and thus provide conditions for a comprehensive child development.

Abstract

preschool education, teachers' collective, professional motivation, enriched learning environment, creative activity.

Keywords

Barbuto J. E., Scholl R. W. (1998) Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. *Psychological Reports*, vol. 82, no 1, pp. 1011–1022.

Berlyne D. E. (1971) *Aesthetics and Psychology*. New York: Appleton Crofts.

Bozhovich L. (2008) *Lichnost i yeye formirovanie v detskom vozraste* [Personality and Its Formation in Childhood]. St. Petersburg: Piter.

Chirkov V. (1996) Samodeterminatsiya i vnutrennyaya motivatsiya povedeniya cheloveka [Self-Determination and Intrinsic Motivation of Human Behavior]. *Voprosy psikhologii*, no 3, pp. 116–132.

Danner F. M., Lonky E. A. (1981) Cognitive Developmental Approach to the Effects of Rewards on Intrinsic Motivation. *Child Development*, vol. 52, no 3, pp. 1043–1052.

Deci E. L. (1971) Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 18, no 1, pp. 105–115. doi:10.1037/h0030644.

Deci E. L., Koestner R., Ryan R. M. (1999) A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, vol. 125, no 6, pp. 627–668.

Fullan M. (2011) Vybory lozhnykh dvizhushchikh sil dlya reformy tselostnoy sistemy [Choosing the Wrong Drivers for Whole System Reform]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 4, pp. 79–105. doi: 10.17323/1814-9545-2011-4-79-105.

Gavrishova E. (2017) Fasilitatsiya kak sposob povysheniya motivatsii pedagogov doskolnykh obrazovatelnykh organizatsiy k uchastiyu v metodiches-

References

- koy deyatelnosti [Facilitation as a Method of Increasing the Kindergarten Teachers' Motivation to Participate in the Methodological Activity]. *Bulletin of BelLED*, no 3 (5), pp. 91–97.
- Herzberg F., Mausner B., Bloch Snyderman B. (2007) *Motivatsiya k rabote* [The Motivation to Work]. Moscow: Vershina.
- Ilyin A. (2012) Motivatsiya pedagoga k innovatsionnoy deyatelnosti: erzats ili realnost [Motivating Teachers for Innovation: Simulation or Reality?]. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov*, no 2, pp. 69–74.
- Ilyin Y. (2006) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and Motives]. St. Petersburg: Piter.
- Karpova Y. (2007) *Struktura i genezis motivatsionnoy sfery lichnosti v uchebnoy deyatelnosti* [The Structure and Genesis of Motivation in Learning]. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky.
- Lazarev V. (2003) Normativny podkhod k otsenke innovatsionnoy deyatelnosti shkoly [A Normative Approach Toward Measuring Innovative Performance of Schools]. *Pedagogika*, no 3, pp. 17–25.
- Litvinenko T. (2009) Motivatsiya razvitiya professionalno vazhnykh kachestv lichnosti pedagoga v protsesse samoobrazovaniya [Motivation of Development of Professionally Important Qualities of the Teacher in the Course of Self-Education]. *The World of Science, Culture and Education*, no 5 (17), pp. 271–273.
- McClelland D. (2007) *Motivatsiya cheloveka* [Human Motivation]. Saint-Petersburg: Piter.
- Markova A. (1993) *Psikhologiya truda uchitelya* [Psychology of Teaching]. Moscow: Prosveshchenie.
- Maslow A. (2019) *Motivatsiya i lichnost* [Motivation and Personality]. Saint-Petersburg: Piter.
- Odegov Y., Rudenko G. et al. (2010) *Motivatsiya personala: Uchebnoe posobie. Prakticheskie zadaniya (praktikum)* [Employee Motivation: Study Guide. Hands-On Tasks]. Moscow: Alfa-Press.
- Ryan R. M., Deci E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, vol. 55, no 1, pp. 68–78.
- Shevko O. (2011) Novye podkhody k issledovaniyu professionalnoy motivatsii pedagogov [New Approaches to Research Teachers' Professional Motivation]. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, vol. 2, no 2, pp. 241–246.
- Shylova T., Ponomareva E., Grigorieva A. (2012) K issledovaniyu vzaimosvyazi etapov ekzistentsialnoy motivatsii s pokazatelyami professionalnoy samorealizatsii pedagogov [To the Research of Interrelation of Stages of Existential Motivation with Indicators of Professional Self-Realization of Teachers]. *Systems Psychology and Sociology*, no 6 (II), pp. 126–128.
- Skudaryova G. (2014) Professionalnaya motivatsiya pedagoga: nauchnaya teoriya i innovatsionnaya sotsialno-pedagogicheskaya praktika [Professional Motivation of a Pedagogue. Scientific Theory and Social and Modern Pedagogic Practice]. *Vestnik of Kostroma State University*, vol. 20, no 1, pp. 28–32.
- Sychev O. (2013) *Vnutrennyaya motivatsiya uchebnoy deyatelnosti shkolnikov i studentov: chto mozhno sdelat dlya yeye podderzhaniya i razvitiya?* [Intrinsic Motivation for Learning in School and College Students: What Can Be Done to Sustain and Improve It?]. Paper presented at the Psychological Health and Psychological Culture in Russian Education Today: 5th Russian National Research-to-Practice Conference, Barnaul, Russia, October 22–23, 2015.

- Swann W. B., Pittman T. S. (1977). Initiating Play Activity of Children: The Moderating Influence of Verbal Cues on Intrinsic Motivation. *Child Development*, vol. 48, no 3, pp. 1128–1132.
- Vershlovsky S. (2002) *Pedagog epokhi peremen, ili Kak reshayutsya segodnya problemy professionalnoy deyatelnosti uchitelya* [The Teacher During Times of Change, or How Problems of Professional Teaching Are Solved Today]. Moscow: Sentyabr.