

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГНОМИКА

УДК 159.9.072

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-1-144-162

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С РАЗНЫМ ТРУДОВЫМ СТАЖЕМ

Горбушина А. В.¹, Телицына Е. А.², Шишкина А. Н.¹

¹ Вятский государственный университет

610000, Кировская обл., г. Киров, ул. Московская, д. 36, Российская Федерация

² Детский сад № 6, г. Киров

610016 Кировская обл., г. Киров, ул. Дзержинского, д. 19 А, Российская Федерация

Аннотация

Цель. Описание особенностей структуры (состава, взаимосвязей компонентов и определения функциональной роли составляющих) мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации с разным трудовым стажем.

Процедура и методы. Авторами проведён анализ научных работ и эмпирического материала по изучению содержания и структуры мотивации воспитателей детского сада. На основе применения методологии системогенеза определена стратегия исследования структуры мотивации воспитателей детского сада в контексте профессиональной деятельности как динамической функциональной системы мотивов в горизонтальном сечении, т. е. на уровне компонентов. В диагностике с применением опросников К. Замфир и В. Гербачевского приняли участие 30 воспитателей детского сада г. Кирова. Анализ результатов осуществлялся с применением следующих математических методов: анализа средних значений, анализа статистически значимых различий, корреляционного анализа, анализа психологической структуры. Статистическая обработка данных проводилась в программе SPSS Statistics 27 (IBM).

Результаты. В результате исследования описаны состав, взаимосвязи между компонентами, доминирующие и базовые мотивы в структуре мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения со стажем работы до 5 лет, от 5 до 15 лет и свыше 15 лет. На основе интерпретации полученных данных показана закономерность происходящих в мотивации изменений, представлены психологические способы актуализации мотивации воспитателей.

Теоретическая и/или практическая значимость. Выявление особенностей структуры мотивации, доминирующих и базовых мотивов педагогов дошкольной образовательной организации дополняет объём научных представлений о содержании, составе и структуре мотивации воспитателей детского сада, а также позволяет разрабатывать конструктивные стратегии поддержания внутренних мотивов профессиональной деятельности воспитателей с разным стажем.

Ключевые слова: профессиональная педагогическая деятельность, мотивация, воспитатели детского сада, структура, стаж, мотивы

FEATURES OF THE STRUCTURE OF MOTIVATION FOR THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF TEACHERS OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION WITH DIFFERENT WORK EXPERIENCE

A. Gorbushina¹, E. Telitsyna², A. Shishkina¹

¹ *Vyatka State University*

ul. Moskovskaya 36, Kirov 610000, Kirov region, Russian Federation

² *Kindergarten no. 6*

ul. Dzerzhinskogo 19A, Kirov 610016, Kirov region, Russian Federation

Abstract

Aim. Description of the features of the structure of work motivation (composition, interconnections of components and determination of the functional role of the components) of teachers of a preschool educational organization with different work experience.

Methodology. The authors analyzed scientific works and empirical material on the study of the content and structure of the motivation of kindergarten teachers. Based on the application of the methodology of system genesis, a strategy for studying the structure of motivation of kindergarten teachers in the context of professional activity as a dynamic functional system of motives has been determined. 30 kindergarten teachers from the city of Kirov took part in the diagnostics which used the questionnaires of K. Zamfir and V. Gerbachevsky. The analysis of the results was carried out using the following mathematical methods: analysis of mean values, analysis of statistically significant differences, correlation analysis, analysis of psychological structure. Statistical data processing was carried out using the SPSS Statistics 27 software (IBM).

Results. As a result of the study, the composition, relationships between components, dominant and basic motives in the structure of motivation of teachers of a preschool educational institution with work experience of up to 5 years, from 5 to 15 years and over 15 years were described. Based on the interpretation of the data obtained, the regularity of the changes occurring in motivation is shown, psychological ways of updating the motivation of educators are presented.

Research implications. Revealing the features of the structure of motivation, dominant and basic motives of teachers of a preschool educational organization complements the scope of scientific ideas about the content, composition and structure of kindergarten teachers' motivation, and also makes it possible to develop constructive strategies for maintaining the internal motives of the professional activities of educators with different experience.

Keywords: professional pedagogical activity, motivation, preschool teachers, structure, experience, motives

Введение

Исследование особенностей структуры мотивации профессиональной деятельности (далее – МПД) педагогов дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) имеет значение как для науки, так и для практики образования. Для психологической науки значимым представляется описание структуры МПД воспитателя, определение ключевых составляющих, образующих специфику мотивации педагогов детского сада с разным стажем труда. Понимание особенностей структуры мотивации воспитателей именно с разным трудовым стажем позволит адресно разрабатывать нематериальные способы актуализации МПД сотрудников ДОО, удерживая воспитателей на рабочем месте и повышая качество педагогической деятельности.

Цель статьи: описание особенностей структуры МПД педагогов ДОО в зависимости от трудового стажа.

Задачи статьи:

1) спроектировать исследование на основе анализа имеющихся данных об особенностях мотивации воспитателей детского сада;

2) охарактеризовать доминирующие и базовые мотивы в структуре мотивации педагогов ДОО с разным трудовым стажем;

3) представить психологические способы актуализации внутренних мотивов воспитателей детского сада с разным трудовым стажем.

В науке накоплен достаточный объём теоретических и эмпирических знаний о содержании мотивации в различных видах профессиональной деятельности (В. А. Бодров, Е. П. Ильин, Т. В. Разина, М. В. Прохорова, Е. L. Deci, R. M. Ryan, J. D. Salamone, R. Sun и др.).

Анализ публикаций в области образования и психологии в научных журналах международного уровня за последние 5 лет позволяет утверждать, что профессиональная деятельность воспитателя детского сада анализируется редко. Например, в работах Дж. Торквати [12] и И. Ванини [13] показано, что значимым мотивом на этапе подготовки педагогов ДОО является интерес к профессии и особое отношение к детям.

В отечественных научных источниках за последние 5 лет мотивация воспитателей описана на уровне характеристики степени выраженности отдельных мотивов. Так, Е. Е. Рогова и И. А. Панкратова [6] обнаружили, что молодых воспитателей привлекает их профессия, желание развиваться и совершенствовать мастерство, а педагогов-стажистов побуждает удовлетворение результатами труда. В. Р. Зубарева и С. Г. Камшилый [3] определили, что молодыми воспитателями движут мотивы значимости, достижения и удовлетворённости трудом. Педагоги со стажем более 5 лет значимыми считают заработок, карьерный рост, признание.

Итоги аналитического обзора исследований последних лет позволяют утверждать, что профессиональная мотивация педагогов ДОО исследуется с позиции описания содержания, но не структуры. В сложившихся условиях научную ценность и практическую значимость представляет изучение структуры в представлении В. Д. Шадрикова [10], где имеют место установление состава мотивов в структуре мотивации педагогов ДОО, описание взаимосвязей между составляющими, выявление ключевых компонентов в структуре,

позволяющих оказывать на неё воздействие извне.

Методология и методы исследования

Представленное исследование основано на ряде теоретико-методологических идей.

1. Изучение МПД в контексте системы профессиональной деятельности, где мотивация организует компоненты в структуре для достижения её целей [5; 10], что требует анализа мотивации воспитателя применительно к задачам и требованиям деятельности: воспитания и развития личности ребёнка.

2. Понимание мотивации как системы побуждений к деятельности педагога ДОО, регулирующей, поддерживающей профессиональную деятельность воспитателя детского сада на нормативном уровне [1].

3. Описание структуры мотивации воспитателя в логике системного подхода: определение состава, взаимосвязей между структурными единицами, выявление роли составляющих в организации функционирования системы.

4. Исследование отдельно взятого уровня в структурно-уровневой организации системы МПД педагога ДОО [4]. В данном исследовании акцент сделан на изучении компонентного уровня, несущего наибольшую нагрузку в формировании специфики функционирования мотивации воспитателя [5], что даёт возможность рассмотреть структуру МПД педагога ДОО в горизонтальном разрезе и определить не только состав мотивов, но описать взаимосвязи между мотивами и их функциональную роль в побуждении к реализации педагогической деятельности воспитателей с разным трудовым стажем.

5. Изучение МПД педагогов ДОО с позиций системогенетического подхода, позволяющего выявить изменения системы и объяснить закономерности состава и функционирования [5; 10].

В итоге фиксация методологической основы исследования даёт возможность не только изучить структуру МПД воспитателей с разным трудовым стажем, но и ответить на запрос практики образования методологически обоснованным путём, а именно – на основании определения состава, взаимосвязей между компонентами, выявления доминирующих и базовых мотивов в структуре создавать психологические способы поддержания мотивации воспитателей.

Эмпирическое исследование компонентов-мотивов в составе системы МПД педагогов ДОО осуществлялось с помощью метода опроса и методик В. К. Гербачевского «Оценка уровня притязаний»¹ и К. Замфир, в модификации А.А. Реана «Структура трудовой мотивации»².

Опрос проводился среди педагогов Детского сада № 6 г. Кирова. Общий объём выборки составляет 30 респондентов в возрасте от 24 до 65 лет. Выборка была поделена на 3 подгруппы в зависимости от стажа работы по профессии и стадии профессионального развития по модели Д.Н. Завалишиной [2]. В табл. 1 представлены характеристики выборки.

¹ Психологическая диагностика сфер личности: лабораторный практикум / сост. Ю. Е. Водяха. Екатеринбург, 2018. 220 с.

² Реан А. А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования: практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 255 с.

Таблица 1 / Table 1.

Характеристика выборки исследования / Characteristics of the study sample

Характеристики	Подгруппа		
	1	2	3
Стаж работы	0-5 лет	5-10 лет	свыше 10 лет
Количество респондентов	10	10	10
Средний возраст	21	27	51

Источник: данные авторов.

Анализ полученных данных осуществлялся с помощью мер описательной статистики, метода анализа различий по критерию Краскала-Уоллиса, корреляционного анализа с применением критерия Спирмена и метода анализа психологической структуры А. В. Карпова [7]. Статистическая обработка данных проводилась в программе SPSS Statistics 27 (IBM).

Результаты

Представление результатов выстроено в следующей логике:

1. Определение доминирующих мотивов в составе мотивации воспитателей детского сада по итогам первичного описательного анализа средних значений по выборке и подгруппам педагогов ДОО.

2. Анализ различий доминирующих мотивов у воспитателей детского сада с разным трудовым стажем.

3. Описание структуры МПД педагогов ДОО на основе анализа интракорреляций в стажевых подгруппах выборки.

4. Установление функциональной роли компонентов в структуре МПД воспитателей с разным трудовым стажем.

На первом этапе анализа и интерпретации данных основной задачей выступило описание наиболее значимых составляющих в составе мотива-

ции труда воспитателей детского сада. Доминирующие или наиболее значимые мотивы в составе мотивации определены в результате сопоставления средних показателей по шкалам методик и выявления мотивов, набравших наивысшие баллы по сравнению с другими по каждой отдельно взятой методике. В табл. 2 представлены средние значения мотивов-компонентов в составе мотивации воспитателей детского сада.

Наиболее значимыми мотивами для педагогов ДОО выборки являются: удовлетворение от работы; возможность самореализации в данной деятельности; заработок; стремление к продвижению по работе, потребность в престиже и уважении других; познавательный мотив; намеченный уровень мобилизации усилий; инициативность.

В подгруппе воспитателей со стажем до 5 лет значимыми мотивами профессиональной деятельности явились иные: возможность самореализации в данной деятельности; удовлетворение от работы и стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег; оценка своего потенциала; инициативность; познавательный мотив. Полученные результаты указывают, что для начинающих специалистов-воспитателей детского сада важно проявить себя и свои компетенции; инициативу в деятельности; получать

Таблица 2 / Table 2.

Средние значения показателей мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОО / Average values of indicators of preschool teachers' work motivation

Выраженность мотивов	Среднее значение по выборке	Подгруппы		
		1 (до 5 лет)	2 (5–10 лет)	3 (свыше 10 лет)
«Структура трудовой мотивации» (К. Замфир; в адаптации А. А. Реана)				
Денежный заработок	3,2	2,6	3,2	3,8
Стремление к продвижению по работе	3,2	3,2	2,9	3,5
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	2,8	3,3	2,1	3,1
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	2,7	3,0	2,2	3,0
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,2	2,9	3,1	3,6
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,5	3,5	3,7	3,4
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	3,5	3,7	3,7	3,3
Уровень притязаний (В. К. Гербачевский)				
Внутренний мотив	12,4	12,7	11,6	12,9
Познавательный мотив	13,4	14,5	13,7	12,2
Мотив избегания	11,8	11,5	11,6	12,4
Состязательный мотив	12,3	13,2	12,1	10,0
Мотив смены деятельности	12,3	11,6	12,7	12,8
Мотив самоуважения	12,3	13,1	12,5	12,5
Значимость результатов	11,8	12,2	12,4	11,0
Сложность задания	6,8	6,1	6,9	7,5
Волевое усилие	12,2	11,7	11,9	13,1
Оценка уровня достигнутых результатов	9,3	10,3	9,9	7,8
Оценка своего потенциала	12,9	13,8	12,2	12,7
Намеченный уровень мобилизации усилий	13,3	13,7	12,4	13,9
Ожидаемый уровень результатов	7,6	8,5	7,4	7,1
Закономерность результатов	12,2	13,0	11,6	12,1
Инициативность	13,1	13,7	14,0	11,7

Источник: данные авторов.

опыт; понимать, насколько успешно начинающий педагог справляется с должностными обязанностями и как относятся к его профессиональной деятельности окружающие.

В подгруппе педагогов со стажем 5–10 лет были выявлены следующие доминирующие мотивы: удовлетворение от работы; возможность самореализации, денежный заработок, инициативность; познавательный мотив; смена деятельности. Данный перечень компонентов позволяет сделать вывод об изменениях составляющих МПД педагогов ДОО. В процессе приобретения опыта, получения статуса специалиста, выпуске дошкольников для воспитателя становится важным не только реализовать себя как профессионала, быть удовлетворённым собственной работой, но и получать достойный заработок за свой труд. А для этого важно использовать разные способы выполнения деятельности, получать новый опыт и совершенствоваться.

В подгруппе педагогов со стажем свыше 10 лет значимыми мотивами становятся: заработок; потребность в достижении престижа и уважения; стремление к продвижению; намеченный уровень мобилизации усилий; волевое усилие; внутренний мотив.

Данные результаты могут указывать на происходящее понимание и принятие себя как состоявшегося профессионала, желание сохранить и укрепить достигнутый уровень компетенции, а также на возникновение желания получить признание собственного профессионального статуса со стороны окружающих и администрации.

Таким образом, уже на этапе первичного анализа полученных данных установлены различия в доминирующих мотивах педагогов ДОО с разным трудовым стажем по сравнению с общими по выборке показателями значимости мотивов трудовой деятельности, что позволяет проверить достоверность различий в составе мотивации воспитателей с разным стажем труда. Выявленные особенности доминирующих мотивов трудовой деятельности соответствуют изменениям содержания и характера выполнения педагогической деятельности, происходящим в ходе профессионализации.

На втором этапе обработки данных эмпирического исследования был проведён анализ различий показателей МПД по группам педагогов ДОО с разным трудовым стажем с применением критерия Н-Карскала-Уоллиса. В табл. 3 приведены статистически зна-

Таблица 3 / Table 3

Статистически значимые различия в мотивации труда педагогов ДОО в зависимости от трудового стажа / Statistically significant differences in preschool teachers' work motivation depending on work experience

Подгруппы выборки в зависимости от стажа	Мотивы			
	«Денежный заработок»		«Оценка достигнутых результатов»	
	Значения среднего ранга	Уровень значимости	Значения среднего ранга	Уровень значимости
1 (до 5 лет)	10,65	0,036	19,85	0,012
2 (5–10 лет)	15,45		17,65	
3 (свыше 10 лет)	20,40		9,00	

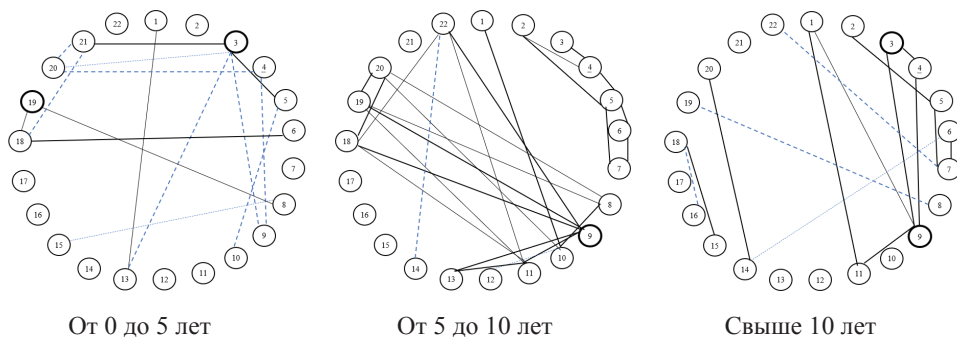
Источник: данные авторов.

чимые различия в мотивации труда педагогов ДОО в зависимости от трудового стажа.

Установлено наличие статистически значимых различий по мотивам «Денежный заработок» и «Оценка уровня достигнутых результатов», что указывает на неправомерность изучения структуры мотивации по всей выборке в целом без учёта особенностей мотивации в зависимости от трудового стажа. Можно утверждать о возрастании значимости мотива заработка с увеличением времени работы по профессии для педагогов ДОО. Чем больше стаж и полученный опыт, тем чаще вос-

питатель желает получать достойную оплату собственного труда. Обратная ситуация складывается в отношении мотива «оценка уровня достигнутых результатов»: для педагогов со стажем до 5 лет данный мотив является статистически более значимым, чем для воспитателей с большим стажем.

На третьем этапе анализа и интерпретации полученных данных был осуществлён корреляционный анализ с использованием критерия Спирмена. На основании его результатов на рис. 1 была визуализирована структура мотивации педагогов ДОО отдельно для каждой подгруппы респондентов.



Примечание: 1 – денежный заработок, 2 – стремление к продвижению по работе, 3 – стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, 4 – стремление избежать возможных наказаний или неприятностей, 5 – потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, 6 – удовлетворение от самого процесса и результата работы, 7 – возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности, 8 – внутренний мотив, 9 – познавательный мотив, 10 – мотив избегания, 11 – состязательный мотив, 12 – мотив смены деятельности, 13 – мотив самоуважения, 14 – значимость результатов, 15 – сложность задания, 16 – волевое усилие, 17 – оценка уровня достигнутых результатов, 18 – оценка своего потенциала, 19 – намеченный уровень мобилизации усилий, 20 – ожидаемый уровень результатов, 21 – закономерность результатов, 22 – инициативность.

$r > 0,30 \leq 0,69$ – умеренная

положительная связь: —————

$r > -0,30 \leq -0,69$ – умеренная

отрицательная связь: - - - - -

$r > 0,70 \leq 1,00$ – сильная положительная

связь: —————

$r > -0,70 \leq -1,00$ – сильная отрицательная

связь: - - - - -

Рис. 1. / Fig. 1. Взаимосвязи между компонентами в структуре мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОО с разным трудовым стажем / The relationship between the components in the structure of work motivating of preschool teachers with different work experience

Источник: данные авторов.

Структурный анализ предполагает изучение взаимосвязи элементов структуры с выделением объективных показателей её функционирования, возможностью изучения динамики развития структуры, а также её сравнение с другими структурами.

Основные числовые характеристики структуры МПД педагогов ДОО с

разным трудовым стажем представлены в табл. 4.

В структуру МПД педагогов ДОО со стажем до 5 лет входит 14 составляющих (см. рис. 1. и табл. 4). Среди составляющих присутствуют 15 умеренных и сильных взаимосвязей. К числу компонентов, имеющих больше всего умеренных или сильных статистиче-

Таблица 4 / Table 4

Характеристики структуры мотивации педагогов ДОО с разным трудовым стажем / Characteristics of the structure of motivation of preschool teachers with different work experience

Подгруппа	1	2	3
Стаж, годы	До 5	5–10	Свыше 10
Количество элементов в структуре	14	18	16
Количество взаимосвязей в структуре	15	25	15
Количество взаимосвязей на высоком уровне значимости	5	12	11
Индекс когерентности системы (ИКС)	9	38	26
Индекс дифференцированности системы (ИДС)	14	2	6
Индекс организованности системы (ИОС)	0	36	20
Доминирующие компоненты*	стремление избежать критики (3); самоуважение (13); оценка своего потенциала (18); ожидаемый уровень результатов (20); закономерность результатов (21)	познавательный мотив (9); состязательный мотив (11)	возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности (7); познавательный мотив (9)
Базовые компоненты*	стремление избежать критики (3); намеченный уровень мобилизации усилий (19)	познавательный мотив (9)	стремление избежать критики (3); познавательный мотив (9)
Средний вес компонентов	1,53	2,1	2,13

Источник: данные авторов.

ски значимых взаимосвязей с другими компонентами, относятся: стремление избежать критики, самоуважение, оценка своего потенциала, ожидаемый уровень результатов, закономерность результатов. Данные мотивы имеют 3 и более статистических взаимосвязей с остальными компонентами структуры мотивации, т. е. могут задействовать вместе с собственной актуализацией и другие мотивы выполнения деятельности воспитателя на нормативном уровне. Характерной особенностью структуры является присутствие как положительных, так и отрицательных интракорреляций, что может косвенно указывать на несбалансированность структуры в целом. Так, чем выше стремление воспитателя избежать критики со стороны коллег, администрации и родителей воспитанников, тем выше у него потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других ($r=0,884$, $p=0,001$), тем более значима закономерность получаемых им результатов труда ($r=0,706$, $p=0,022$). В то же время чем выше стремление воспитателя избежать критики со стороны, тем ниже актуализирован познавательный мотив ($r=-0,845$, $p=0,002$), мотив самоуважения ($r=-0,734$, $p=0,016$), и тем меньше мотивирует ожидаемый уровень результатов ($r=-0,884$, $p=0,034$). Чем выше значимость самоуважения, тем выше значимость заработка ($r=0,665$, $p=0,036$). Чем более значима оценка собственного потенциала, тем более значимо удовлетворение от процесса и результата работы ($r=0,905$, $p=0,000$), тем более значим намеченный уровень мобилизации усилий ($r=0,696$, $p=0,025$), но тем менее важна закономерность полученного результата

($r=-0,704$, $p=0,023$). Чем выше для начинающего педагога ДОО ожидаемый уровень результатов, тем менее значимо стремление избежать наказаний со стороны ($r=-0,700$, $p=0,024$) и закономерность полученного результата ($r=-0,797$, $p=0,006$).

Таким образом, для педагогов детского сада со стажем работы до 5 лет избегание критики со стороны имеет больше взаимосвязей в структуре, чем какой-либо иной компонент. Вместе с тем, опасаясь замечаний от участников образовательного процесса, воспитатель акцентирует внимание на закономерности получаемых им результатов труда, меньше времени может уделять возможностям познания нового на рабочем месте, слабо отстаивает собственную позицию под давлением окружающих и не всегда рассчитывает на собственные силы и возможности. Пытаясь поддержать чувство собственного достоинства, воспитатель стремится получать удовлетворение от процесса и результата работы, но не всегда объективно оценивает способы и методы его получения. Результат становится важнее. Данные особенности ярко характеризуют позицию «новичка», который адаптируется к новому месту работы и к профессии.

Базовыми компонентами системы (см. табл. 4), имеющими большее количество статистически значимых положительных связей и больший удельный вес, в структуре мотивации труда педагогов ДОО являются: стремление избежать критики и намеченный уровень мобилизации усилий. Другими словами, определяющими поведение начинающего воспитателя будут такие факторы, как избегание критики, стремление проверить себя на рабочем

месте и желание получить статус профессионала в собственных глазах.

Анализируя структуру мотивации на данном этапе профессиональной деятельности как целостность (см. табл. 4), можно утверждать, что она дезинтегрирована, и процессы дифференциации преобладают над процессами интеграции (ИКС<ИДС), т. е. структура не целостна (ИОС=0), что указывает на этап её становления, выделение мотивов из уже имеющихся, осознание действенности отдельных мотивов в профессиональной педагогической деятельности воспитателя.

В соответствии со взглядами В. Д. Шадрикова [10], в первые годы работы происходит адаптация к профессиональной деятельности и её принятие. Воспитатели более сосредоточены именно на выполнении педагогической деятельности. Принятие профессии порождает желание выполнять работу определённым образом, добиваться поставленных результатов. В этот период начинающим педагогам важно избегать критики. Молодые педагоги ДОО амбициозны, знают чего хотят, чётко ставят перед собой цели и добиваются их. Воспитатели в своих решениях учитывают мнение окружающих, но не слепо доверяют ему. Для них немалое значение имеет самореализация. В данный период происходит формирование траектории профессионального развития и индивидуального стиля деятельности. Педагоги ДОО выбирают способ своего существования в профессии, обретают профессиональную идентичность.

В структуру мотивации педагогов ДОО со стажем 5–10 лет входит 18 составляющих (см. рис. 1 и табл. 4). Между составляющими зафиксиро-

вано 25 значимых корреляционных связей, из них 12 – на высоком уровне значимости. При этом характер связей в большинстве случаев положительный. Можно сделать вывод об изменении характера структуры мотивации и увеличении её компонентного состава.

Больше всего умеренных или сильных статистически значимых взаимосвязей с другими компонентами имеют: познавательный мотив и состязательный мотив, имеющие по 6 положительных связей с остальными составными компонентами МПД педагогов детского сада. Для группы воспитателей с меньшим стажем данные мотивы не были представлены в структуре мотивации. Подобное изменение структуры представляется закономерным, поскольку для воспитателей со стажем от 5 до 10 лет профессиональная деятельность становится способом самореализации и самоактуализации.

Опишем взаимосвязи доминирующих мотивов. Так, чем выше значимость познания нового на рабочем месте для педагога, тем выше стремление к профессиональным достижениям и соревнованиям ($r=0,931$, $p=0,000$), оценка собственного потенциала и возможностей ($r=0,824$, $p=0,003$), самоуважение ($r=0,765$, $p=0,010$), инициативность ($r=0,745$, $p=0,014$) и уровень мобилизации ресурсов ($r=0,713$, $p=0,021$). Чем ярче выражен состязательный мотив, тем выше стремление к самоуважению ($r=0,826$, $p=0,003$), оценка собственного потенциала и возможностей ($r=0,639$, $p=0,047$), уровень мобилизации усилий ($r=0,670$, $p=0,034$). Данные доминирующие мотивы можно назвать дублирующими, вероятно, составляющими отдельную подсистему в системе мотивации про-

фессиональной деятельности воспитателей детского сада, поскольку они взаимосвязаны с одними и теми же компонентами.

Подсчёт индекса организованности (см. табл. 4) позволяет утверждать о стремлении структуры к интеграции в противовес дифференциации (ИКС>ИДС, ИОС=36). Данные изменения указывают на формирование избыточности состава структуры и готовности к реализации собственных функций в разнообразных условиях.

Базовыми в структуре МПД воспитателей детского сада можно считать познавательный мотив, поскольку он имеет больший удельный вес, т. е. в большей степени определяет её функционирование и взаимодействие с другими составляющими. В соответствии с теорией самодетерминации Э. Л. Деси и Р. М. Райана [11] познавательный мотив, имеющий в основе интерес, может выступать для воспитателей проявлением истинно внутренней мотивации, когда сам субъект выступает первопричиной собственного поведения.

По мнению В. Д. Шадрикова [10], в период трудового стажа от 5 до 10 лет происходит полное принятие профессии субъектом. Педагоги ДОО в этот период решают задачи воспитания и развития личности ребёнка через реализацию собственных ресурсов, запаса знаний, опыта, профессиональной идентичности. На этом этапе педагоги способны стабильно работать, умеют решать задачи среднего уровня сложности, а при невозможности решить профессиональные задачи – ищут и осваивают новые способы их решения. Воспитатель активен, инициативен, открыт для нового. Трудности воспри-

нимаются как вызов, а желание реализовать себя и проявить собственный профессиональный статус приводят к достижению вершин профессионального мастерства. У воспитателей появляются новые мотивы в структуре мотивации, они начинают задействовать дополнительные ресурсы для полной реализации в профессии. Педагоги ДОО ставят перед собой задачи нового качества и уровня сложности, понимают суть педагогической деятельности, трудности и проблемы, возникающие в работе воспитателя. Можно говорить об обретении педагогом профессиональной самооценности, достижении им успеха, и об его надёжности. Особенности структуры и интракорреляций в ней указывают на то, что воспитатель со стажем от 5 до 10 лет и более может быть готов к выходу на уровень управления и администрирования [8; 9].

В структуру мотивации педагогов ДОО со стажем свыше 10 лет входит 16 составляющих (см. рис. 1 и табл. 4). Между составляющими 16 умеренных и сильных корреляционных связей, из них 11 находятся на высоком уровне значимости. Присутствуют как положительные, так и отрицательные взаимосвязи. Структура обедняется по составу. Возможно, педагоги ДОО в этот период переживают кризис, переоценивают то, что с ними происходит.

Доминирующими в структуре являются: познавательный мотив, имеющий 4 положительные корреляционные связи с другими составляющими, и мотив самореализации в деятельности, имеющий 3 взаимосвязи с остальными компонентами.

Чем выше у воспитателя стремление получать новые знания и новый

опыт, тем более выражен состязательный мотив ($r=0,797$, $p=0,006$), выше стремление избегать критики ($r=0,762$, $p=0,01$), стремление к избеганию наказания ($r=0,726$, $p=0,017$), тем выше значимость заработка ($r=0,651$, $p=0,041$). Чем выше значимость самореализации в профессии для воспитателя, тем более важно получать удовлетворение от работы ($r=0,845$, $p=0,002$), тем более важно получить статус и престиж ($r=0,759$, $p=0,011$), тем менее значимо проявлять инициативу в профессиональной деятельности ($r=-0,707$, $p=0,022$). Данные взаимосвязи можно проинтерпретировать следующим образом: для воспитателя со стажем работы свыше 10 лет важно получать новый опыт, достигать профессиональных побед, быть уважаемым специалистом, получать удовлетворение от собственной работы, реализовывая себя, иметь статус профессионала. В то же самое время значимость инициативы в профессии может снижаться с увеличением стажа, и для педагога детского сада важнее выполнять понятную для него работу привычными способами, наработанными годами, что подтверждается исследованиями [9].

Базовыми мотивами в структуре МПД педагогов ДОО со стажем свыше 10 лет являются познавательный мотив и стремление избегания критики. Примечательно, что стремление избегать критики не имеет статуса доминирующего мотива, но имеет больший удельный вес в структуре по сравнению с мотивом самореализации, относящемуся к доминирующим мотивам. Налицо расхождение декларируемого мотива самореализации в противовес имплицитному, но взаимосвязанному с другими составляющими более

сильными связями на более высоком уровне значимости. Другими словами, педагоги ДОО со стажем свыше 10 лет стремятся избегать критики и опасаются её со стороны окружающих, хотя не готовы этого афишировать.

Структура мотивации в целом достаточно интегрирована и организована (ИКС>ИДС, ИОС=20). Увеличение удельного веса компонентов в её составе указывает на то, что лишние взаимосвязи инволюционировали со временем, и остались только наиболее востребованные. Распад функциональных связей может стать также результатом переживания возрастных и профессиональных кризисов.

В соответствии с концепцией системогенеза [5; 10] основной задачей развития на данном этапе является выбор способа своего дальнейшего существования в профессии, пересмотр смысла и роли профессиональной деятельности в жизни. В профессии остаются «идейные» профессионалы, ориентированные, собственно, на работу воспитателя.

Таким образом, структура мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОО является не статичным образованием. Она меняется у педагогов с разным трудовым стажем, с прохождением этапов профессионализации, приобретает интегрированный, более организованный вид. В ходе её развития изменяется состав структуры, функциональная роль компонентов в структуре, увеличивается удельный вес её составляющих. Изменения структуры в целом согласуются с этапами системогенеза и позволяют закономерно воздействовать на структуру, актуализируя отдельные её составляющие.

Знание базовых мотивов и понимание их функциональной роли в структуре мотивации педагогов ДОО позволяет выбирать мишени воздействия и разработать стратегии оптимизации мотивации профессиональной деятельности воспитателей с разным трудовым стажем.

Исходя из ключевой задачи психологии труда – гармонизации отношений человека с профессией – следует строить программу поддержки мотивации

на основе удовлетворения базовых в структуре мотивации у педагогов ДОО составляющих. Основываясь на принципах системного подхода, можно через актуализацию базовых в структуре мотивов актуализировать взаимосвязанные с ними составляющие, обогащая мотивацию воспитателей.

В табл. 5 показаны примеры психологических способов актуализации базовых мотивов для педагогов детского сада с разным трудовым стажем.

Таблица 5 / Table 5.

Психологические способы актуализации мотивации профессиональной деятельности воспитателей детского сада с разным стажем / Psychological ways of updating the work motivation of preschool teachers with different work experience

Педагоги дошкольного образовательного учреждения		
Стаж до 5 лет	Стаж 5–10 лет	Стаж свыше 10 лет
Базовые мотивы		
стремление избежать критики со стороны; намеченный уровень мобилизации усилий	познавательный мотив	познавательный мотив; стремление избежать критики со стороны
Психологические способы актуализации мотивации воспитателей		
моральная и психологическая поддержка начинающего педагога; задачи-вызовы с критериями оценки успешности решения; анализ проблем в деятельности; помощь в решении проблем; конструктивная критика; подчёркивание заслуг и успехов в профессиональной деятельности; наставничество; развивающее интервью; дополнительное обучение	дополнительное обучение; время на освоение нового; стажировка; возможность разработки и внедрения авторских методов; обмен опытом с коллегами; проведение мастер-классов; участие в конкурсах профмастерства и авторских методических разработок; подчёркивание заслуг, опыта и знаний; выход на уровень администрирования	возможность повышения квалификации в смежных профессиональных областях; время на освоение нового; самостоятельный выбор сферы приложения усилий; возможность разработки и внедрения авторских методов; обмен опытом с коллегами; проведение мастер-классов; участие в конкурсах профмастерства и авторских методических разработок; подчёркивание заслуг, опыта и знаний; моральная, психологическая поддержка; возможность стать наставником; помощь в разрешении проблем; задачи-вызовы с критериями оценки успешности решения организационно-административного характера

Источник: данные авторов.

Для начинающих педагогов детского сада со стажем работы до 5 лет базовыми мотивами являются стремление избежать критики и намеченный уровень мобилизации усилий. Следовательно, для поддержания мотивации воспитателей целесообразно оказывать поддержку их деятельности, акцентировать внимание на успехах и результатах, критиковать конструктивно, делаясь опытом и предлагая варианты коррекции деятельности. Полезным с точки зрения поддержания мотивации и развития профессионализма молодых сотрудников представляется прикрепление к наставнику – опытному коллеге, который поможет проанализировать причины возникновения трудностей в выполнении деятельности, важным аспектом также становятся возможности делиться опытом в профессиональном сообществе и проходить дополнительное обучение отдельным методическим аспектам выполнения деятельности. Представленные меры могут быть осуществлены на уровне администрации, а непосредственное руководство конкретного детского сада может с помощью данных мер, подкрепляемых в том числе материальными мерами поддержки, удерживать и вырастить молодого специалиста до профессионала.

Для воспитателей со стажем от 5 до 10 лет базовым мотивом в структуре является познавательный. Следовательно, для поддержания мотивации воспитателей со стажем от 5 до 10 лет целесообразно пробуждать и поддерживать постоянный интерес к профессии, что может быть реализовано за счёт обучения на курсах повышения квалификации, освоения новых и междисциплинарных методических

приёмов реализации деятельности, получения новых знаний и опыта – всё это должно стать неотъемлемой частью мотивационных программ. Получать новый опыт можно, также участвуя в различных конкурсах профессионального мастерства, в коллективных разработках авторских методик, осуществляя администрирование и руководство проектами. Данная работа должна цениться и поддерживаться со стороны руководства детского сада. За период 5–10 лет педагог ДОО должен получить статус профессионала – воспитателя, владеющего современными методами воспитания, обучения и развития ребёнка.

Для педагогов детского сада со стажем свыше 10 лет базовыми в структуре мотивации являются познавательный мотив и стремление избежать критики. Уже состоявшиеся профессионалы-воспитатели вновь становятся уязвимы к замечаниям, поэтому целесообразно не просто оказывать поддержку, но при этом давать коллегам возможность подчеркнуть и ещё раз отметить профессионализм педагога, мотивировав его к участию в методических разработках более высокого уровня и более дальнего срока действия, к стремлению самостоятельно организовывать и участвовать в мастер-классах, делиться опытом с более молодыми коллегами и уже самостоятельно выступать в роли наставника. Представленный перечень задач должен дополняться мерами и материальной поддержки, ведь для воспитателей детского сада со стажем свыше 10 лет значимость заработка возрастает.

Таким образом, на основании анализа и интерпретации особенностей структуры МПД педагогов ДОО

представляется возможным мотивировать воспитателя не только материальными, но и психологическими способами. Понимание системогенеза мотивации профессиональной деятельности позволяет глубоко понимать метаморфозы в структуре мотивации и формировать стратегии управления сотрудниками, поддерживая внутреннюю мотивацию педагогов ДОО. Для оптимизации структуры мотивации педагогов с разным трудовым стажем мотивирование должно быть комплексным, дифференцированным, гибким, оперативным и зависеть от ситуации и личности конкретного сотрудника.

Заключение

Проведённое исследование позволило описать особенности структуры мотивации педагогов детского сада с разных позиций: определить состав структуры, показать интракорреляции между составляющими, охарактеризовать доминирующие и базовые компоненты, описать характер структуры в целом и показать особенности её функционирования.

В результате исследования установлено, что компонентный состав МПД воспитателей с разным трудовым стажем изменяется закономерно в соответствии с прохождением этапов профессионализации.

Профессиональная деятельность воспитателя со стажем до 5 лет детерминирована, в первую очередь, стремлением избежать критики и соответствовать требованиям профессии, быть результативным и реализовы-

вать себя. Для воспитателей со стажем от 5 до 10 лет базовыми побудителями является уже внутренний мотив – стремление получать новый опыт. В совокупности с доминированием состязательного мотива над другими, данные особенности оформляются в устойчивую мотивационную тенденцию – стать профессионалом и обрести собственную профессиональную идентичность. У воспитателей со стажем свыше 10 лет деятельность регулируется прежде всего стремлением избежать критики и получать новый опыт, т. е. развиваться в привычных для себя рамках, определить типичный способ существования себя в профессии, поэтому чем старше воспитатель, тем сложнее он осваивает инновационные способы профессиональной деятельности.

Зафиксированные особенности состава, взаимосвязей в структуре, а также понимание базовых компонентов в составе структуры дают возможность воздействовать на наиболее значимые составляющие со стороны, актуализировать нематериальными, собственно психологическими способами внутренние мотивы, поддерживая реализацию профессиональной педагогической деятельности на нормативном уровне.

Перспективой данного исследования может выступать практическое применение полученных знаний об особенностях структуры мотивации в виде проектирования мер поддержки мотивации педагогов ДОО.

Статья поступила в редакцию 18.11.2021

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбушина А. В., Корчагина Г. И. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 17. № 4. С. 696–718. DOI: 10.17323/1813-8918-2020-4-696-718
2. Завалишина Д. Н. Модели профессионального развития человека // Психологические основы профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ: Логос, 2007. С. 508–516.
3. Зубарева В. Р., Камшилов С. Г. Дифференцированный подход к мотивации персонала в детских образовательных учреждениях // Общество, экономика, управление. 2018. Т. 3. № 2. С. 78–83.
4. Карпов А. В. Метасистемная организация уровней структур психики. М.: ИП РАН, 2004. 506 с.
5. Карпов А. В. Структурная организация // Психология деятельности. Т. 2. М.: РАО, 2015. 463 с.
6. Рогова Е. Е., Панкратова И. А. Взаимосвязь профессиональных представлений и трудовой мотивации педагогов дошкольных образовательных учреждений // Мир науки. 2016. Т. 4. № 6. С. 20.
7. Слепко Ю. Н., Ледовская Т. В., Цымбалюк А. Э. Анализ данных и интерпретация результатов психологического исследования. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. 223 с.
8. Филинкова Е. Б. Уровень и личностные факторы готовности педагогов дошкольного и среднего образования к переходу на управленческую работу // Психологическая наука и образование. 2019. Т. 24. № 2. С. 72–81.
9. Филинкова Е. Б. Возраст и стаж как детерминанты психологической готовности учителей и воспитателей ДОО к управленческой деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 1. С. 87–100. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-1-87-100
10. Шадриков В. Д. Системогенез деятельности. Игра. Учение // Системогенез профессиональной и учебной деятельности. Труд. Т. 1. М.: Изд. дом РАО; Ярославль: ЯрГУ, 2017. 326 с.
11. Ryan R. M., Deci Ed. L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions [Электронный ресурс] // Contemporary Educational Psychology. 2020. № 61. URL: <https://www.sciencedirect.com> (дата обращения: 15.10.21).
12. Torquati J. C., Raikes H., Huddleston-Casas C. A. Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession // Early Childhood Research Quarterly. 2007. Vol. 22. № 2. P. 261–275. DOI: 10.1016/j.ecresq.2007.03.004
13. Vannini I. Beliefs and motivation to teaching in pre-service teachers. A reasearch within the students of the pre-service university degree course for pre-school and primary school teaching in the University of Bologna // Procedia Social and Behavioral Sciences. 2011. № 15. P. 731–737. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.03.174.

REFERENCES

1. Gorbushina A. V., Korchagina G. I. [Regularities of changes in the motivation of professional activity of teachers]. In: *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki* [Psychology. Journal of the Higher School of Economics], 2020, vol. 17, no. 4, pp. 696–718.
2. Zavalishina D. N. [Models of human professional development]. In: *Psihologicheskie osnovy professional'noj deyatel'nosti* [Psychological foundations of professional activity]. Moscow, PER SE Publ., Logos Publ., 2007, pp. 508–516.

3. Zubareva V. R., Kamshilov S. G. Differentiated approach to the motivation of personnel in children's educational institutions. In: *Obshchestvo, ekonomika, upravlenie* [Society, Economics, Management], 2018, vol. 3, no. 2, pp. 78–83.
4. Karpov A. V. *Metasistemnaya organizatsiya urovnevnykh struktur psihiki* [Metasystemic organization of level structures of the psyche]. Moscow, IP RAS Publ., 2004. 506 p.
5. Karpov A. V. [Structural organization]. In: *Psihologiya deyatel'nosti*. T. 2 [Psychology of activity. Vol. 2]. Moscow, RAO Publ., 2015. 463 p.
6. Rogova E. E., Pankratova I. A. [Interrelation of professional ideas and labor motivation of teachers of preschool educational institutions]. In: *Mir nauki* [World of Science], 2016, vol. 4, no. 6, p. 20.
7. Slepko Yu. N., Ledovskaya T. V., Tsymbalyuk A. E. *Analiz dannykh i interpretatsiya rezul'tatov psihologicheskogo issledovaniya* [Data analysis and interpretation of the results of psychological research]. Yaroslavl, RIO YAGPU Publ., 2018. 223 p.
8. Filinkova E. B. [Level and personal factors of readiness of teachers of preschool and secondary education for the transition to managerial work]. In: *Psihologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education], 2019, vol. 24, no. 2, pp. 72–81.
9. Filinkova E. B. [Age and experience as determinants of psychological readiness of teachers and preschool educators to management activities]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psihologicheskie nauki* [Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences], 2019, no. 1, pp. 87–100. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-1-87-100
10. Shadrikov V. D. [System genesis of activity. The game. Teaching]. In: *Sistemogenez professional'noj i uchebnoj deyatel'nosti. Trud. T. 1* [System genesis of professional and educational activities. Work. Vol. 1]. Moscow, RAO Publ., Yaroslavl, YarSU Publ., 2017, 326 p.
11. Ryan R. M., Deci Ed. L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. In: *Contemporary Educational Psychology*, 2020, vol. 61. Available at: <https://www.sciencedirect.com> (accessed: 15.10.2021).
12. Torquati J. C., Raikes H., Huddleston-Casas C. A. Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. In: *Early Childhood Research Quarterly*, 2007, vol. 22, no. 2, pp. 261–275. DOI: 10.1016/j.ecresq.2007.03.004
13. Vannini I. Beliefs and motivation to teaching in pre-service teachers. A reasearch within the students of the pre-service university degree course for pre-school and primary school teaching in the University of Bologna. In: *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011, no. 15, pp. 731–737. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.03.174

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Горбушина Анастасия Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Вятского государственного университета;
e-mail: av_gorbushina@vyatsu.ru; ORCID: 0000-0003-3899-6491

Телицына Екатерина Александровна – воспитатель Детского сада № 6 г. Кирова;
email: etekicyna@inbox.ru

Шишкина Александра Николаевна – младший научный сотрудник кафедры психологии Вятского государственного университета;
e-mail: an_shishkina@vyatsu.ru; ORCID: 0000-0003-4952-6102

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Anastasia V. Gorbushina – Cand. Sci. (Psychology), Assoc. Prof., Department of Psychology, Vyatka State University;

e-mail: av_gorbushina@vyatsu.ru; ORCID: 0000-0003-3899-6491

Ekaterina A. Telitsyna – Pre-school Teacher, Kindergarten № 6 of Kirov;

email: etekicyna@inbox.ru

Aleksandra N. Shishkina – Junior Researcher, Department of Psychology, Vyatka State University;

e-mail: an_shishkina@vyatsu.ru; ORCID: 0000-0003-4952-6102

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Горбушина А. В., Телицына Е. А., Шишкина А. Н. Особенности структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения с разным трудовым стажем // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2022. № 1. С. 144–162.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-1-144-162

FOR CITATION

Gorbushina A. V., Telitsyna E. A., Shishkina A. N. Features of the structure of motivation for the professional activity of teachers of a preschool educational institution with different work experience. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences*, 2022, no. 1, pp. 144–162.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-1-144-162