

Департамент образования города Москвы
**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»**
Институт педагогики и психологии образования

Общеинститутская кафедра психологии образования

Севостьянова Мария Михайловна

Мотивационные основы инновационной деятельности педагогов ДОО

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Специальность: « 050100 . 62 - Педагогическое образование
Профиль – Управление дошкольным образованием»
(5 курс, заочная форма обучения)

Научный руководитель:

Ключко

Доктор философских наук,

Ольга Ивановна

профессор

Рецензент:

Ларионова

доктор психологических наук,

Людмила Игнатьевна

профессор

Заведующий кафедрой:

Савенков

доктор педагогических наук,

Александр Ильич

доктор психологических наук,

профессор

Москва 2015

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. МОТИВАЦИЯ КАК КОМПОНЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА	
1.1 Инновационная деятельность педагогов ДОО и ее направления	7
. 1.2 Понятия мотивационной сферы и мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности	15
. ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ОСНОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1 Организация и методы исследования	30
. 2.2 Результаты эмпирического исследования	34
. 2.3 Рекомендации повышения мотивационной готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности	55
. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	66
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность.

Инновационная деятельность является важной составляющей функционирования любого современного учреждения образования. Это обусловлено, прежде всего, тем, что вся современная цивилизация, существование человека в целом тесно связано с теми иными инновациями, техническим прогрессом. Представления о мире стали как никогда подвижными и динамичными, каждый день открывает что-то новое. Система образования является важной социальной сферой и не может существовать и функционировать в отрыве от общих тенденций развития социума. Реформы российского образования, в том числе и дошкольного, направлены, прежде всего, на трансформацию этой системы под требования современности.

Инновационность является одним из главных требований, которые предъявляются ФГОС к образовательным программам и технологиям, которые используются в ДОО, а также необходимым условием для эффективной деятельности ДОО по воспитанию личности ребенка, его подготовки к дальнейшему школьному обучению.

Мотивационные основы деятельности педагога довольно подробно описаны в трудах отечественных педагогов, В.А. Слостенина, А.Г.Асмолова, В.К.Вилюнас, В.И.Ковалева, А.К. Марковой. Подробно мотивация труда в структуре управления организацией рассмотрена в отечественных и зарубежных исследованиях по управлению: Е. П. Ильин, С. Б. Каверин, О.С. Егоров, К. Замфир.

Проблема мотивационной готовности к инновациям педагога изучалась в работах И. Дерновского, В. В. Марковой, Ф. Р. Султановой и др. В работах М.С. Бургина, В.И. Загвязинского, С.Д. Полякова, В.М. Полонского, М.М. Поташника, Н.Р. Юсуфбековой, И. О. Котляровой, Н. В. Горбуновой, К. Ю. Белой рассматриваются различные аспекты развития инновационного процесса в учебных заведениях.

Мотивация является одним из основных факторов, определяющих успешность и эффективность любой деятельности. В профессиональной деятельности педагога в целом особенности мотивации имеют большое значение. Формальное управление, использование приказов, регламентаций, жесткое распределение обязанностей работников – такие действия естественны при управлении текущим функционированием образовательного учреждения, но их недостаточно при управлении инновационными процессами. Необходимо повышение мотивации педагогов к участию в этой деятельности. Зная индивидуальные особенности педагогов, уровень профессиональных притязаний каждого, можно стимулировать их стремление к творческому росту, освоению новых профессиональных умений и действий, способствовать преодолению состояния, которое в психологии называют "кризисом компетентности". Поэтому для стимулирования педагогов ДОО к инновационной деятельности важно изучить особенности мотивации каждого педагога.

Проблема исследования заключается в исследовании особенностей мотивации педагогов в осуществлении инновационной деятельности и их учете в планировании и организации инновационной деятельности дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: профессиональная мотивация и инновационная деятельность педагогов ДОО

Предмет исследования: мотивы инновационной деятельности педагога ДОО

Цель исследования: выявить мотивационные основы инновационной деятельности педагога ДОО.

Для достижения поставленной цели исследования были сформулированы и решены следующие **задачи:**

1. Определить основные направления инновационной деятельности в современных дошкольных образовательных организациях.
2. Выявить содержание профессиональной мотивации педагога ДОО.

3. Провести эмпирическое исследование мотивов инновационной деятельности педагога ДОО.

4. Разработать рекомендации по повышению мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что: в основе инновационной деятельности педагогов ДОО лежат мотивы, основанные на ценностях педагогической профессии, социально-нравственные мотивы, мотивы профессионального и личностного роста и самоутверждения.

Методы:

- **теоретические:** анализ научной, методической, нормативно-правовой литературы;

- **эмпирические:** анкетирование, тестирование, анализ деятельности ДОО;

- **методы математической обработки данных:** процентное соотношение, статистические критерии Фишера и Манна-Уитни.

Для реализации поставленных цели и задач исследования были использованы следующие **методики исследования:**

- методика "Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" (Т.Л. Бадоев)[16, с 460].

- методика изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)[16, с 443].

- методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А. А. Реан.) [16, с 382].

Практическая значимость: результаты исследования могут быть использованы психологами, методистами и руководством ДОО для разработки мер стимулирования и мотивирования педагогов к инновационной деятельности, совершенствования мотивационной среды ДОО, а также могут быть использованы в совершенствовании менеджмента ДОО

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. МОТИВАЦИЯ КАК КОМПОНЕНТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1. Инновационная деятельность педагогов ДОО и ее направления

В педагогике понятие «инновационная деятельность» имеет широкий смысловой диапазон. Это целенаправленная педагогическая деятельность, основанная на осмыслении собственного педагогического опыта при помощи сравнения и изучения учебно-воспитательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, внедрения новой педагогической практики, это творческий процесс по планированию и реализации педагогических новшеств, направленных на повышение качества образования. Это социально-педагогический феномен, отражающий творческий потенциал педагога [1, с. 16].

Как педагогическая категория этот термин относительно молод, и в этом одна из причин того, что существуют разные подходы к определению данного понятия. Современный словарь по педагогике так трактует этот термин: «Педагогическая инновация - нововведение в педагогическую деятельность, *изменение в содержании и технологии* обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности» [6, с. 45].

М.В. Кларин, например, в понятие «инновация» вкладывает следующий смысл: «Инновация относится не только к созданию и распространению новшеств, но и к *преобразованиям, изменениям в образе деятельности, стиле мышления*, который с этими новшествами связан» [20, с. 23].

Авторы работ по педагогической инноватике М.С. Бургин,

В.И. Загвязинский, С.Д. Поляков, В.М. Полонский, М.М. Поташник, Н.Р. Юсуфбекова и другие понятие «новое в педагогике» соотносят с такими характеристиками, как «*полезное, прогрессивное, положительное, современное, передовое*» [17, с. 72; 23; 35].

Таким образом, в обобщенном виде инновационную деятельность можно представить как деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом.

Не смотря на различные трактовки понятия, главным показателем инновации является прогрессивное начало в развитии ОУ по сравнению со сложившимися традициями и массовой практикой.

Выделим факторы, которые обусловили востребованность в инновационных технологиях в дошкольной педагогике.

В современном обществе первая волна осознания потребностей в новом качестве образования вылилась в идею создания учебных заведений нового типа: гимназий, лицеев, колледжей, образовательных центров, учебно-воспитательных комплексов и т. д. Это же касается дошкольных учреждений «нового типа», например, детские сады, в воспитательную систему которых легла концепция раннего развития М. Монтессори и другие.

Как считает Э.А. Курманова, вторая волна преобразований привела к потребности в расширенном, качественно новом научном обеспечении образовательных и воспитательных процессов в учреждениях образования, не способных к самостоятельным, осознанным и целенаправленным преобразованиям. В связи с этим на первый план выходит задача создания новых по содержанию и идеологии диагностико-развивающих центров, региональных центров управления развитием образования, которые смогли бы взять на себя целый ряд важнейших функций образовательной системы, остающихся на сегодняшний день нереализованными. В этом видится сегодня эффективный путь сближения науки и педагогической практики [31, с. 29].

Научное обеспечение экспериментальной работы в обучении и воспитании при всем ее многообразии предполагает определенную унификацию и доступность для широкого практического использования. На это направлены происходящие в настоящее время на федеральном и

региональном уровнях процессы стандартизации всех ступеней образования. Это третья волна преобразований современной системы образования.

Россия входит в международный рынок образовательных услуг и приводит в соответствие с общепринятыми во всем мире требованиями учебные планы и образовательные программы школ, средних специальных учреждений и вузов.

Поскольку инновация – это не просто фиксация факта, это целая система в работе педагога, в описании которой должны быть указаны содержание, цель, сроки реализации, проблемы, на решение которых направлена инновация, способы диагностики результатов инновационной практики, формы представления опыта [38, с. 26].

По назначению инновации в образовании можно условно разделить на:

- общие (глобальные концепции современного образования: оптимизация УВП, гуманистические положения и практические технологии, организация и управление педагогическими процессами, информационные технологии);

- частные (авторские нововведения, которые разрабатываются в унисон современной парадигме образования и внедряются непосредственно в ОУ).

Самые распространенные и значимые инновации по их принадлежности к учебно-воспитательному процессу связаны:

- с переходом к деятельностной парадигме образования, внедрением компетентностного подхода в образовании, так как традиционный знаниевый подход, ориентированный на достигнутый уровень развития наук и технологий, принципиально не отвечает требованиям динамично развивающегося общества (содержание образования);

- организацией учебного процесса и внедрением новых образовательных технологий, являющихся ведущим фактором развития инновационного учебного процесса (методики, технологии, методы и средства обучения);

- профилизацией и специализацией общего образования, которые позволяют формировать глобальную систему открытого, гибкого, индивидуализированного, непрерывного образования человека в течение всей его жизни (организационные формы образования);

- профессионализацией управленческой деятельности как одним из условий успешности и эффективности инновационных процессов в образовании (управление ОУ) [51, с. 12].

В зависимости от концептуальных положений обновления и содержания образования инновационные процессы можно разделить на методико-ориентированные и проблемно ориентированные.

В основе **методико-ориентированных инновационных процессов** лежат реализации той или иной образовательной технологии и методики, например:

- применение современных информационных технологий;
- применение принципа интеграции содержания образования;
- развивающее обучение;
- дифференцированное обучение;
- проектное обучение;
- проблемное обучение;
- программированное обучение;
- модульное обучение [9, с. 52].

В рамках методико-ориентированных педагогических технологий обязательным условием профессиональной практической деятельности, подготовленности, компетентности и педагогического мастерства преподавателя должны стать следующие подходы к современной организации обучения:

- *лично-ориентированный подход*. Для достижения личностного роста учащихся используется стратегия сотрудничества, помощи, понимания, уважения и поддержки при выборе методов и средств работы;

- *сущностный подход* отражается во взаимодействии преподавателей в направлении развития способностей учащихся на основе формирования сущностных системных знаний при установлении междисциплинарных связей;

- *операционно-деятельностный подход* основывается на ключевых позициях государственных образовательных стандартов. Умение действовать у учащихся формируется в процессе приобретения знаний, то есть знания усваиваются в ходе их практического применения;

- *профессионально ориентированный (компетентностный) подход* к обучению выражается в формировании у учащихся профессиональной компетентности и профессиональных установок;

- *акмеологический подход* тесно связан с сущностным подходом при организации инновационного образования, заключающегося в разработке новых и обновлении существующих средств и методов обучения для формирования у учащихся творческого мышления, саморазвития, самосовершенствования, самообразования и самоконтроля;

- *креативно-развивающийся подход* формирует у учащихся продуктивное мышление и творческое отношение к деятельности, качества и способности творческой личности, научно-творческие умения и навыки;

- *контекстный подход* выражается в соответствии содержания изучаемых дисциплин государственному образовательному стандарту [14, с. 16].

Перечисленные современные образовательные технологии соответствуют требованиям и положениям концепции дошкольного образования в дошкольных учреждениях.

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались особой восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала работников ДОО. В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные образовательные

организации и педагоги-новаторы, а практически каждое учреждение [11, с. 54]. Инновационные преобразования приобретают системный характер. К такому мнению приходит ряд исследователей, в числе которых М. М. Поташник, И. О. Котлярова, Н. В. Горбунова, К. Ю. Белая.

Рассмотрим причины возникновения инновационной деятельности в ДОО. Многие педагоги и администрация выделяют их таким образом:

- необходимость активного поиска путей решения существующих в дошкольном образовании актуальных проблем;
- стремление педагогических коллективов повысить качество предоставляемых населению образовательных услуг, сделать их более разнообразными и тем самым сохранить конкурентоспособность каждого ДОО;
- подражание другим дошкольным учреждениям, интуитивное представление педагогов о том, что нововведения улучшат деятельность всего коллектива;
- постоянная неудовлетворенность отдельных педагогов достигнутыми результатами, твердое намерение их улучшить, потребность в причастности к большому, значимому для всех делу;
- стремление недавних выпускников педагогических вузов, слушателей курсов повышения квалификации реализовать полученные знания;
- возрастающие запросы отдельных групп родителей к уровню образованности своих детей;
- конкуренция между дошкольными образовательными учреждениями [13, с. 8].

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

Типы нововведений группируются по следующим основаниям.

1. По влиянию на учебно-воспитательный процесс:

- в содержании образования;
- в формах, методах воспитательно-образовательного процесса;
- в управлении ДОО.

2. По масштабам (объему) преобразований:

- частные, единичные, не связанные между собой;
- модульные (комплекс частных, связанных между собой);
- системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).

3. По инновационному потенциалу:

— усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеет аналог или прототип (модификационные нововведения);

— новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись (комбинаторные нововведения);

— радикальные инновации.

4. По отношению к предшествующему:

— новшество вводится вместо конкретного, устаревшего средства (заменяющее новшество);

— прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии (отменяющее нововведение);

— освоение нового вида услуг, новой программы, технологии (открывающее нововведение);

— ретровведение — освоение нового в данный момент, для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования.

Инновация может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения [22, с. 65].

Одной из самых актуальных проблем современного образования является воспитание «социальной конкурентоспособности». Это понятие включает в себя профессиональную устойчивость, способность к повышению

квалификации, социальную мобильность личности, заключающуюся в ее обучаемости, восприимчивости к инновациям, способности к перемене профессиональной среды деятельности, готовности перехода в более престижную область труда, повышению социального статуса и уровня образования и т. Д [7, с. 17.].

Формирование конкурентоспособного специалиста в современных условиях возможно только при внедрении и включении в образовательный процесс проблемно и методико-ориентированных инноваций, отвечающих положениям общих инновационных процессов, отраженных в программах и концепциях.

Вместе с тем без инновационной составляющей нельзя представить деятельность современного образовательного учреждения. Например, Бычков А.В. отмечает, что в ходе анкетирования педагоги отвечали, что при внедрении инноваций они нуждаются в различных видах сопровождения: кому-то необходима психологическая поддержка, часть педагогов не отказались бы от индивидуальных консультаций методистов, педагогов – практиков, от участия в семинарах по инновационной деятельности, готовы пройти курсовую подготовку. Обязательным условием инновационной работы является наличие достаточного количества учебно-методической литературы и современной материально-технической базы [8, с. 34].

Таким образом, мы определили основные направления инновационной деятельности в ДОО:

- изменения в организации образовательного процесса;
- изменения в технологиях обучения и воспитания;
- изменения в управлении образовательными учреждениями.

Инновационная деятельность дошкольной организации является необходимым условием оценки успешности и эффективности функционирования ДОО.

Существуют различные определения инновационной деятельности, в обобщенном виде инновационную деятельность можно представить как

деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом.

Под инновациями в ДОО понимаются различные нововведения, например, использование различных новых технологий обучения и воспитания, которые повышают эффективность воспитательного процесса, например, использование и внедрение ИКТ, проектного метода, интеграции воспитательных областей, исследовательская деятельность и т.д.

1.2. Понятия мотивация и готовность педагога к инновационной деятельности

Как отмечают исследователь А.Г. Асмолов [3, с. 65], О.С. Егоров [12, с. 33] мотивационная сфера педагога, ценности и смыслы профессиональной деятельности выступают мощным фактором, определяющим профессиональное развитие, задающим его содержание, направленность, интенсивность и тенденции использования личностного ресурса.

А.Г.Асмолов [3], В.К.Вилюнас [9], В.И.Ковалев [22], А.К.Маркова [37], С.Л.Рубинштейн [47] отмечают, что мотивы и цели деятельности носят обобщенный, интегрированный характер и выражают направленность личности, ее ценностно-смысловую ориентированность. Констатируется, что процесс формирования и становления мотивации представляет собой взаимодействие многих сторон личности, возникающий на различных уровнях активности человека.

В. А. Сластенин в личности педагога выделяет социально-нравственную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность [51, с. 246].

Составляющими *социально-нравственной* направленности выступают социальные потребности, чувство общественного долга, моральные и ценностные ориентации, гражданская ответственность, идейная

убежденность, профессиональная позиция, социальная активность, надежность.

К социальным потребностям (согласно типологии потребностей А. Маслоу) относят потребности в общении, привязанности, любви, дружбе и т.п. Общение в педагогической деятельности выступает основополагающим компонентом. В связи с этим коммуникативные умения характеризуют деятельность педагога. Одним из мотивов выбора педагогической профессии является разнообразие общественных связей (с родителями, учащимися, учителями и др.).

В основе социальной активности педагога лежит идейная убежденность, которая считается наиболее глубокой фундаментальной характеристикой личности педагога. Высокая профессиональная ответственность является отличительной особенностью педагогической профессии.

Ценностные ориентации выступают внутренним регулятором деятельности педагога, определяющим его отношение к окружающему миру и себе. В качестве преобладающих ценностей человека выступают экзистенциальные ценности (любовь, свобода, совесть, вера, ответственность), которые органически связаны с нравственными ценностями (добро, благородство, отзывчивость, бескорыстие).

Важное место в системе ценностей занимают патриотические (патриотизм, национальное достоинство, гражданственность и др.) и эстетические ценности. Кроме того, в качестве ценностных ориентации могут выступать такие показатели, как смысл труда, заработная плата, квалификация, карьера и др. [51, с. 252].

На разных стадиях профессионального становления компоненты направленности имеют различное содержание, обусловленное уровнем профессионального развития личности.

Составляющими *профессионально-педагогической* направленности личности преподавателей являются: социально-профессиональные

ориентации, профессионально-педагогические интересы, мотивы профессиональной деятельности и самосовершенствование профессиональной позиции педагога, педагогический долг и ответственность, педагогическая справедливость, педагогическое призвание. В них отражается отношение к профессионально-педагогической деятельности, интересы и склонности, желание совершенствовать свою подготовку [51, с. 253].

Как отмечает А.К. Маркова, успешность профессиональной педагогической деятельности зависит от мотивации, целеполагания и стремления к росту и достижениям. Характер мотивационных побуждений, их устойчивость определяет эффективность индивидуальных проектов профессионального развития [37, с. 48].

Другой подход в изучении структуры мотива трудовой деятельности предложен К. Замфир . Она исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). [16, с 278].

Под внутренними мотивами автор понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает, как полагает автор, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, *без какого-либо внешнего давления.*

Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т. д.

К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т. е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение, штрафы и т. п.) [16,с278].

Нетрудно заметить, что К. Замфир, говоря о внешней мотивации, воспользовалась известной схемой Д. Аткинсона о соотношении стремления к успеху — избеганию неудачи.

По Дж. Аткинсону, сила стремлений человека может быть определена при помощи следующей формулы: $M = P_{дц} \times V_{дц} \times Z_{дц}$, где M — сила мотивации (стремления); P — сила мотива достижения успеха как личностное свойство (диспозиция); V — субъективно оцениваемая вероятность достижения поставленной цели; Z — личностное значение достижения данной цели для человека. Выраженность P , V и Z в совокупности и определяет силу мотива [16, с. 118].

Внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния, идет внешняя положительная мотивация. При этом как внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу. Так, материальное вознаграждение, если оно остается на одном и том же уровне, теряет свою мотивационную нагрузку по прошествии некоторого времени. Поэтому на зарубежных предприятиях заработная плата с учетом стажа повышается не через 5 и 10 лет работы, а через более короткие временные интервалы. Теряют свою силу при многократном повторении и внешние отрицательные мотиваторы.) [16,с279].

Мы будем рассматривать профессиональную мотивацию с точки зрения профессора Е.П. Ильина и др., которые рассматривают мотивацию с позиций системного и целостного подходов как целостное явление и системное психологическое образование.

Исходя из основных положений современной теории мотивации, принимая во внимание идеи системного и целостного подходов,

целесообразно обозначить мотивацию как систему мотивов, иерархическую организацию всей совокупности побуждений, стержневое свойство личности, определяющее целостный облик человека, активность субъекта, осуществляющее побудительную и направляющую функции [16, с. 120].

В отечественной психологии уровень развития мотивационной сферы оценивается по таким параметрам как развитость, иерархизированность, и гибкость. Мотивация организует и планирует поведение, направленное на удовлетворение потребности, определяет адекватные данной потребности в конкретной обстановке, виды деятельности и действий, воздействует на поведение в целом.

Сегодня большое значение приобретает смыслообразующая функция мотивации. Это в конечном плане способствует активизации основных структурных образований личности: направленности, характера, системы отношений человека к миру. Мотивы личности задают, таким образом, экзистенциальные координаты развития в ее жизненном и профессиональном мире. Профессиональная деятельность, в значительной степени определяющая организацию жизнедеятельности, характер отношения к ней и само профессиональное самоопределение, неразрывно связана с личностным развитием человека, личностной направленностью, его мотивами, потребностями, способностями [16, с. 132].

Теперь рассмотрим три подхода к определению понятия «готовность».

В психологическом словаре В. В. Давыдова даётся следующее определение: готовность – состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определённых действий [45, с. 67].

К. К. Платонов считает, что готовность – субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению соответствующей деятельности и стремящейся её выполнять [45, с. 64].

В. А. Слостёнин определяет готовность как ту или иную степень соответствия содержания и состояния психофизического здоровья, качеств требованиям к выполняемой деятельности [49, с. 132].

В нашем исследовании мы будем придерживаться точки зрения

В. А. Слостёнина и определять готовность как ту или иную степень соответствия содержания и состояния психофизического здоровья, качеств требованиям выполняемой деятельности.

Теперь рассмотрим подходы к определению понятия «готовность к инновационной деятельности». И. Дерновский определяет готовность к инновационной деятельности как особое личностное состояние, которое предусматривает наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии [11, с. 139].

По мнению В. В. Марковой, готовность к инновационной деятельности представляет собой состояние целостного субъекта, которое включает осознанные и неосознанные установки, модели вероятного поведения, определение оптимальных способов деятельности, оценку своих возможностей в их соответствии и с предстоящими трудностями и необходимостью достижения определённого результата в осуществлении инновационной деятельности [36, с. 54].

Ф. Р. Султанова даёт такое определение: «Готовность к инновационной деятельности – сложное, динамически развивающееся целостное личностное образование, которое проявляется в единстве мотивационно-ценностного, ориентационно-целевого, содержательно-гностического, операционно-деятельностного, рефлексивно-оценочного компонентов, наличие и степень сформированности которых обеспечивают успешное осуществление инновационной деятельности» [52, с. 11].

В нашем исследовании мы остановимся на определении готовности к инновационной деятельности, которое дал И. Дерновский.

Итак, готовность к инновационной деятельности – это особое личностное состояние, которое предусматривает наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии.

В структуре готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности И. Дерновский выделяет четыре компонента:

1. Мотивационный компонент – осознанное отношение педагога к инновационной деятельности и её значению в решении актуальных проблем дошкольного образования;

2. Когнитивный компонент – совокупность знаний педагога о сущности и специфике инновационной деятельности, а также комплекс умений и навыков по осуществлению инновационной деятельности;

3. Креативный компонент – оригинальное решение педагогических задач;

4. Рефлексивный компонент – познание и анализ педагогом явлений своего сознания и инновационной деятельности [11, с. 135].

В. В. Маркова включает в структуру готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности следующие компоненты:

1. Мотивационный компонент – понимание сущности инновационной деятельности, осознание значимости получаемых компетенций для эффективной инновационной деятельности, удовлетворённость от творческой работы в процессе инновационной деятельности, осознание необходимости самообразования и саморазвития;

2. Когнитивный компонент – знание методологии и научно-педагогического исследования, основ инновационной деятельности по внедрению научных разработок и презентации проектов;

3. Информационный компонент – готовность вести работу по поиску информации об инновационных проектах с привлечением современных информационных технологий и представлении итогов работы в виде отчётов, статей;

4. Операциональный компонент – овладение инновационной деятельностью, умение выбирать методы исследования, модифицировать их и разрабатывать новые, владение навыками планирования, проведения эксперимента, обработки и анализа данных;

5. Эмоционально-волевой компонент – наличие чувства ответственности за результаты инновационной деятельности, переживание чувства удовлетворённости от результатов инновационных поисков, волю к преодолению и внешних и внутренних преград [36, с. 56].

Ф. Р. Султанова выделяет пять компонентов готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности:

1. Мотивационно-ценностный компонент;
2. Ориентационно-целевой компонент;
3. Содержательно-гностический компонент;
4. Операционно-деятельностный компонент;
5. Рефлексивно-оценочный компонент [52, с. 12].

В структуре готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности представленные выше авторы (И. Дерновский, В. В. Маркова и, Ф. Р. Султанова) выделяют мотивационный компонент самым первым. Поэтому мы можем предположить, что именно мотивация является наиболее важной в организации осуществления инновационной деятельности педагогом дошкольного образовательного учреждения.

Готовность педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности характеризуют следующие личностные и профессиональные качества:

- осознание смысла и целей образовательной деятельности в контексте актуальных педагогических проблем;
- зрелая педагогическая позиция;
- умение по-новому формулировать образовательные цели, достигать и осмысливать их;
- способность выстраивать образовательную программу, учитывающую индивидуальный подход, образовательные стандарты, новые педагогические ориентиры;
- соотнесение реальности с требованиями и личностно-ориентированного образования коррекция образовательного процесса по критериям инновационной деятельности;
- способность видеть индивидуальные способности детей;
- умение продуктивно, нестандартно организовывать обучение и воспитание;
- владение технологиями, формами и методами инновационного обучения;
- способность видеть, оценивать и стимулировать формы культурного самовыражения воспитанников;
- умение анализировать изменения в образовательной деятельности;
- способность к личностному творческому развитию, рефлексивной деятельности, осознанию значимости, актуальности инновационных поисков и открытий.

Рассмотрим показатели готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, которые выделил И. Дерновский:

1. Осознание необходимости внедрения инноваций в педагогической практике;
2. Информированность о новейших педагогических технологиях, знание новаторских методик работы;

3. Ориентация на создание творческих задач, методик, настроенность на экспериментальную деятельность;

4. Готовность к преодолению трудностей, связанных с содержанием и организацией инновационной деятельности;

5. Владение практическими навыками освоения педагогических инноваций и разработки новых [11, с. 136].

Г. Яковлева характеризует готовность педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности следующими показателями:

1. Нравственность (научная этика, достоверность и аргументированность результатов инновации);

2. Компетентность (сведения об инновации, представления о своих функциях в условиях инновации, представления о готовности к осуществлению инновации, сведения о характеристиках исследования, знания о щадящих технологиях осуществления инновационных процессов, опыт осуществления инновационной деятельности);

3. Инициативность (направленность на поиски постановку проблем, потребность совершенствовать образовательный процесс, обязательность в исполнении инновационной деятельности, наличие организационно-управленческих способностей);

4. Мастерство (наличие опыта ведения инновационной деятельности) [56, с. 101].

И. Дерновский и Г. Яковлева по-своему видят показатели готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, но выделенные ими показатели сходны в своём значении.

На основе показателей готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности И. Дерновский выделил четыре уровня готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности:

1. Интуитивный – педагог относится к инновациям как к альтернативе традиционной практике, эмоциональный, интуитивный настрой на восприятие нового. Педагогическая рефлексия не сформирована.

2. Репродуктивный – педагог знаком с теоретическими основами, содержанием, методиками педагогов-новаторов, применяет элементы этих систем в педагогической деятельности. Но использование инноваций в практике является неупорядоченным, ситуативным. Педагогическая рефлексия выражена недостаточно.

3. Поисковый – педагог пытается воплотить в деятельности известные технологии и методики, идёт на эксперимент, не скрывает своих успехов и ошибок, открыт для публичного обсуждения педагогических инноваций.

4. Творческий – педагог имеет содержательные знания о новых подходах к обучению, владеет новейшими технологиями и создаёт собственные [11, с. 137].

В. В. Маркова также определила уровни готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, руководствуясь следующими критериями: интерес к нововведениям, знание сущности инновационной деятельности, применение знаний, навыков, компетенций в реализации инновационной деятельности, наличие опыта инновационной деятельности, рефлексивный анализ инновационной деятельности, креативность мышления. Таким образом, она выделяет три уровня готовности: адаптивно-репродуктивный, репродуктивно-продуктивный, креативный [36, с. 55].

Г. Яковлева предлагает следующие уровни готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности:

1. Нейтрально низкий уровень готовности к осуществлению инновационной деятельности (пассивность, отсутствие инициативы);

2. Пропедевтический уровень готовности педагога к осуществлению инновации (внутренняя готовность к участию в осуществлении инновации);

3. Продуктивно зрелый уровень готовности педагогов к инновациям (эффективное осуществление инновационной деятельности, освоение необходимых сведений об инновации, опыт и мастерство в её осуществлении) [56, с. 102].

Несмотря на то, что И. Дерновский, В. В. Маркова и Г. Яковлева предлагают на первый взгляд разные подходы к уровням готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, они имеют общее сходство: сначала педагог нуждается в предварительной подготовке в образовательно-теоретическом и практическом планах, затем ему необходима целенаправленная подготовка к инновационной деятельности и в итоге он осуществляет эффективную инновационную деятельность.

Возвращаясь к вопросу о мотивационном компоненте, можно отметить, что данными авторами и в теории в целом не рассмотрены особенности мотивации к инновационной деятельности педагога на разных уровнях готовности, хотя, можно предположить, что мотивационная сфера также претерпевает изменения.

В современном мире стал актуальным вопрос подготовки педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, так как именно педагог является основным носителем качества образования, и стремление к отбору, оцениванию, освоению и внедрению инноваций является главным условием обеспечения готовности к работе в меняющихся условиях.

Инновационная деятельность в ДОО должна быть сориентирована на педагогов, учитывать их реальные возможности и мотивы. Задача администрации выявить эти мотивы, запланировать и систематизировать работу по организации успешной инновационной деятельности в ДОО.

Проведя анализ психолого-подходов к изучению проблемы готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, можно сделать вывод о том, что инновационная деятельность

способствует росту профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, а готовность, в свою очередь, характеризует потребности в педагогических новшествах, их восприимчивость, что определяет содержание инновационной направленности профессиональной деятельности педагога.

Было отмечено, что мотивационный компонент готовности является одним из важнейших, именно потребность педагога к освоению инноваций определяет степень его готовности к данной деятельности.

Выводы:

В современном мире необходимым условием успешности и эффективности функционирования ДОО является инновационная деятельность. Существуют различные определения инновационной деятельности, в обобщенном виде инновационную деятельность можно представить как деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом.

Проведя анализ психолого-подходов к изучению проблемы готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, можно сделать вывод о том, что инновационная деятельность способствует росту профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, а готовность, в свою очередь, характеризует потребности в педагогических новшествах, их восприимчивость, что определяет содержание инновационной направленности профессиональной деятельности. Степенью готовности педагога к освоению инноваций определяет потребность к данной деятельности, а именно мотивационный компонент готовности.

Основными направлениями инновационной деятельности в ДОО являются:

-изменения в организации образовательного процесса;

-изменения в технологиях обучения и воспитания;

-изменения в управлении образовательными учреждениями.

Выявлено содержание профессиональной мотивации педагога ДОО:

Социально-профессиональные ориентации, профессионально-педагогические интересы, мотивы профессиональной деятельности и самосовершенствование профессиональной позиции педагога, педагогический долг и ответственность, педагогическая справедливость, педагогическое призвание. В них отражается отношение к профессионально-педагогической деятельности, интересы и склонности, желание совершенствовать свою подготовку.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ОСНОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование проводилось на базе ГБОУ «Школа» № 2099. Дошкольное отделение (корпус № 3 и №6). В Дошкольном отделении корпус №3 2013-2014 учебном году в соответствии с Уставом функционировал в количестве 4 группы. Из них 2 группы для детей старшего дошкольного возраста с общим недоразвитием речи, 2 подготовительные к школе группы с общим недоразвитием речи. Списочный состав детей - 65 человек. В дошкольном отделении корпус №6 12 групп, 2 группы подготовительные. Общий состав детей 248-человек.

Дошкольное отделение осуществляет работу с детьми в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е.Вераксы, Т.С.Комаровой, М.А.Васильевой (издательство Мозайка-синтез 2010г.). В коррекционной работе используются Программа коррекционного обучения и воспитания детей с ОНР Т.Б.Филичевой, Г.В.Чиркиной, а также учебно-методический комплект, прошедший экспертизу и имеющий гриф «Рекомендовано Министерством образования Российской Федерации для использования в ДООУ» логопеда-практика Т.А.Ткаченко.

Детский сад полностью укомплектован педагогическими кадрами и техническим персоналом согласно штатному расписанию. Вакансий нет. В Дошкольном отделении работают 32 педагога. Из тридцати двух педагогов, работающих в учреждении, с высшей квалификационной категорией – десять педагогов, с первой – двенадцать педагогов, со второй – пять педагогов, без категории – три педагога. Молодых специалистов три. Пятнадцать педагогов

с высшим образованием, семнадцать - со средне-специальным. Почетных работников трое. Четыре педагога – студенты педагогических ВУЗов.

Трудовой стаж сотрудников колеблется от двух до тридцати лет. Средний возраст педагогов - 37 лет. На основании анализа документации образовательного учреждения педагоги были разделены на две группы: 17 педагогов занимаются инновационной деятельностью (1 группа) , 15 педагогов не занимаются инновационной деятельностью (2 группа).

Были использованы следующие **методики**:

- **Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»** (Т. Л. Бадоев). Методика разработана Т. Л. Бадоевым и направлена на изучение удовлетворенности трудом (см. Приложение 1).

Опрашиваемые оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла), «в основном удовлетворен» (+2), «скорее удовлетворен» (+1); «и удовлетворен, и нет» (0); «скорее не удовлетворен» (-1); «в основном не удовлетворен» (-2); «совершенно не удовлетворен» (-3).

Оцениваемые факторы

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.
3. Вид трудовой деятельности.
4. Организация труда.
5. Санитарно-гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворенность работой в целом.

Показателем общей удовлетворенности является сумма набранных баллов (с учетом их знака).

-Методика изучения мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) (см. Приложение 2).

В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Структура мотивации трудовой деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Соответственно в опроснике имеются 7 позиций, относящихся к этим компонентам.

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:
 $ВМ = (6+7)/2$ $ВПМ = (1+2+5)/3$ $ВОМ = (3+4)/2$

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

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

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

$BM > BPM > BOM$ и $BM = BPM > BOM$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип:

$BOM > BPM > BM$.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

-Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» Методика
предложена А. А. Реаном (см. Приложение 3).

Инструкция

Соглашаясь или нет с нижеприведенными утверждениями, необходимо выбрать один из ответов — «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, является и наиболее точным.

Обработка результатов. Ключ к опроснику

Один балл получают ответы «да» на утверждения 1-3, 6, 8, 10-12,14,16, 18-20 и ответы «нет» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество

Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи). Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех). Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. При этом, если у испытуемого 8-9 баллов — то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если 12-13 баллов — ближе к стремлению к успеху.

Для математической обработки эмпирических данных нами были использованы следующие методы: Критерий Фишера и критерий Манна-Уитни.

Ф - Критерий Фишера

Критерий Фишера предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего исследователя эффекта. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект.

Суть углового преобразования Фишера состоит в переводе процентных долей в величины центрального угла, который измеряется в радианах. Большой процентной доле будет соответствовать больший угол ϕ , а меньшей доле - меньший угол, но соотношения здесь не линейные: $\phi = 2 * \arcsin(\sqrt{P})$, где P - процентная доля, выраженная в долях единицы.

При увеличении расхождения между углами ϕ_1 и ϕ_2 и увеличения численности выборок значение критерия возрастает. Чем больше величина ϕ^* , тем более вероятно, что различия достоверны.

U-критерия Манна-Уитни

Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда $n_1, n_2 \geq 3$ или $n_1 = 2, n_2 \geq 5$, и является более мощным, чем критерий Розенбаума. (см. Приложение 4)

Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между двумя рядами. Мы помним, что 1-м рядом (выборкой, группой) мы называем тот ряд значений, в котором значения, по предварительной оценке, выше, а 2-м рядом - тот, где они предположительно ниже.

Чем меньше область перекрещивающихся значений, тем более вероятно, что различия достоверны. Иногда эти различия называют различиями в расположении двух выборок. Эмпирическое значение критерия U отражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше $U_{\text{эмп}}$, тем более вероятно, что различия достоверны.

2.2. Результаты эмпирического исследования

Рассмотрим результаты методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т. Л. Бадоев) в (см. Приложение 5).

По результатам исследования была составлена Таблица 1 и Таблица 2.

Таблица 1

**Сводные данные по результатам исследования методики
"Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" педагогов 1
группы**

Факторы влияющие на удовлетворенность трудом	Количество человек, выражающих свое отношение в данной мере							Количество набранных баллов
	+3 балла очень удовлетворен	+2 балла в основном удовлетворен	+1 скорее удовлетворен	0 баллов удовлетворен и нет	Скорее не удовлетворен 1балл	2 балла в основном не удовлетворен	совершенно не удовлетворен 3балла	
Значимость профессии.	12	5	-	-	-	-	-	46
Престижность профессии.	8	8	1	-	-	-	-	41
Вид трудовой деятельности.	17	0	-	-	-	-	-	51
Организация труда.	11	6	-	-	-	-	-	45
Санитарно-гигиенические условия.	17	-	-	-	-	-	-	51
Размер заработной платы.	-	1	4	7	3	1	-	1
Возможность повышения квалификации.	16	1	-	-	-	-	-	50
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.	15	2	-	-	-	-	-	49
Взаимоотношения	17	-	-	-	-	-	-	51

с коллегами.								
Потребность в общении и коллективной деятельности.	15	2	-	-	-	-	-	49
Потребность в реализации индивидуальных особенностей.	16	1	-	-	-	-	-	50
Возможность творчества в процессе работы.	17	-	-	-	-	-	-	51
Удовлетворенность работой в целом.	17		-	-	-	-	-	51

В Таблице 1 мы видим показатели первой группы педагогов-инноваторов.

Таблица 2

**Сводные данные по результатам исследования методики
"Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" педагогов 2
группы**

Факторы влияющие на удовлетворенность трудом	Количество человек, выражающих свое отношение в данной мере							Количество набранных баллов
	+3 балла очень удовлетворен	+2 балла в основном удовлетворен	+1 скорее удовлетворен	0 баллами удовлетворен и нет	Скорее не удовлетворен 1 балл	2 балла в основном не удовлетворен	совершенно не удовлетворен 3 балла	
Значимость профессии.	10	3	2	-	-	-	-	38
Престижность профессии.	-	7	4	4	-	-	-	18
Вид трудовой деятельности.	6	9	-	-	-	-	-	36
Организация труда.	10	5	-	-	-	-	-	40

Санитарно-гигиенические условия.	15	-	-	-	-	-	-	45
Размер заработной платы.	-	-	5	5	2	3	-	-3
Возможность повышения квалификации.	10	5	-	-	-	-	-	40
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.	6	9	-	-	-	-	-	36
Взаимоотношения с коллегами.	15	-	-	-	-	-	-	45
Потребность в общении и коллективной деятельности.	11	2	2	-	-	-	-	39
Потребность в реализации индивидуальных особенностей.	11	4	-	-	-	-	-	41
Возможность творчества в процессе работы.	6	9	-	-	-	-	-	36
Удовлетворенность работой в целом.	5	10	-	-	-	-	-	35

Из Таблицы 1 и Таблицы 2 можно сделать вывод, что **значимостью профессии в 1 группе** очень удовлетворены 12 человек, что составляет 70% опрошенных, в основном удовлетворены 5 человек (30%), **во 2 группе** очень удовлетворены 10 человек, что составляет 66% опрошенных, в основном удовлетворены 3 человека (20%) скорее удовлетворены 2 человека (14%)

Престижностью профессии в 1 группе очень удовлетворены 8 человек, что составляет (47%) опрошенных, в основном удовлетворены - 8 человек (47%), скорее удовлетворен 1 человек (6% от числа опрошенных), **во 2 группе** в основном удовлетворены - 7 человек (46%), скорее удовлетворен 4 человек (27% от числа опрошенных) и да и нет – 4 человека (27%)

Видом трудовой деятельности в 1 группе очень удовлетворены 17 человек, что составляет 100% испытуемых, **во 2 группе** очень удовлетворены 6 человек (40%) , в основном удовлетворены 9 человек (60%).

Организацией труда в 1 группе очень удовлетворены 11 человек, что составляет 65% опрошенных и 6 человек в основном удовлетворены (35%), **во 2 группе** очень удовлетворены 10 человек, что составляет 66,5% опрошенных и 5 человек в основном удовлетворены (33,5%).

Санитарно-гигиенические условия в 1 и 2 группе устраивают всех опрошенных, то есть полностью 100%.

Размером заработной платы в 1 группе в основном удовлетворен – 2 человека (11%), скорее удовлетворен – 4 человека (24%), и удовлетворен и нет – 7 человек (41%), скорее нет – 3 человека (18%), в основном не удовлетворен – 1 человек (6%), **во 2 группе** скорее удовлетворен – 5 человек (33%), и удовлетворен и нет – 5 человек (33%), скорее нет – 2 человека (14%), в основном не удовлетворен – 3 человека (20%).

Возможностью повышения квалификации в 1 группе очень удовлетворены 16 человек, что составляет 94% опрошенных, в основном удовлетворены 1 человек (9%), **во 2 группе** очень удовлетворены 10 человек, что составляет 67% опрошенных, в основном удовлетворены 5 человек (33%).

Отношением администрации, отдыху и быту работников в 1 группе очень удовлетворены 15 человек, что составляет 88%, в основном удовлетворены 2 человек (12%), **во 2 группе** очень удовлетворены 6 человек, что составляет 40%, в основном удовлетворены 9 человек (60%).

Взаимоотношениями с коллегами в 1 и 2 группе очень удовлетворен весь коллектив (100%).

Потребностью в общении и коллективной деятельностью в 1 группе очень удовлетворены 15 человек, что составляет 88% и в основном удовлетворен 2 человек (12%), **во 2 группе** очень удовлетворены 11 человек, что составляет 76% и в основном удовлетворен 2 человек (12%), скорее удовлетворен 2 человека (12%).

Потребностью в реализации индивидуальных особенностей в 1 группе очень удовлетворены 16 человек, что составляет 93% опрошенных и

в основном удовлетворены 1 человек (6%), **во 2 группе** очень удовлетворены 11 человек, что составляет 73% опрошенных и в основном удовлетворены 4 человека (27%).

Возможностью творчества в процессе работы в 1 группе очень удовлетворены 17 человек, что составляет 100%, **во 2 группе** очень удовлетворены 6 человек, что составляет 40%, в основном удовлетворены 9 человек (60%).

Удовлетворенностью работой в целом в 1 группе очень удовлетворены 17 человек (100%), **во 2 группе** очень удовлетворены 5 человек (33%), и в основном удовлетворен 10 человек (67%).

Совокупно данные о значимости разных факторов для профессиональной деятельности представлены на Рис. 1 и Рисунке 2.

Рис.1. Структура мотивов педагогов-инноваторов 1 группы (в %)

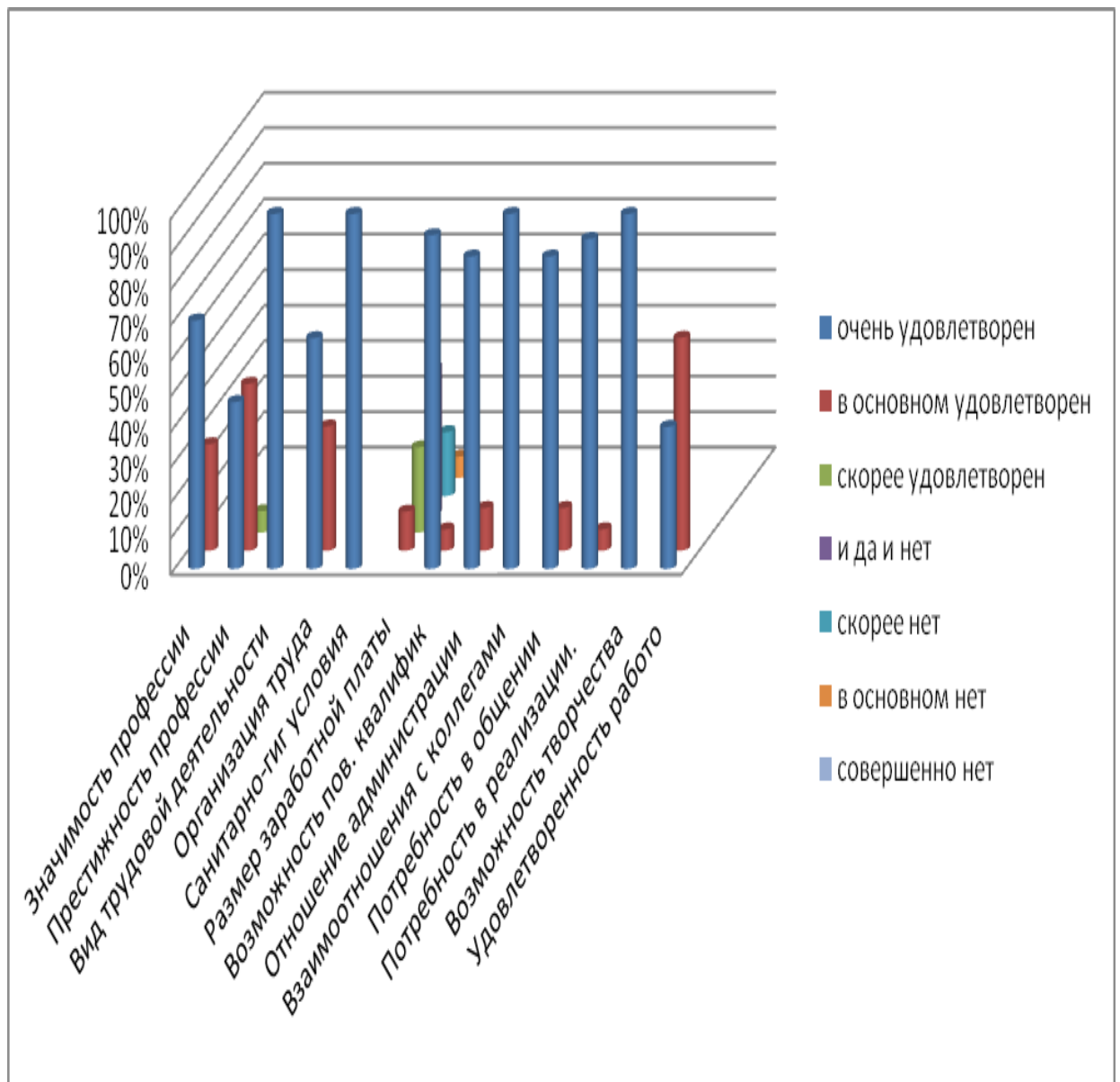
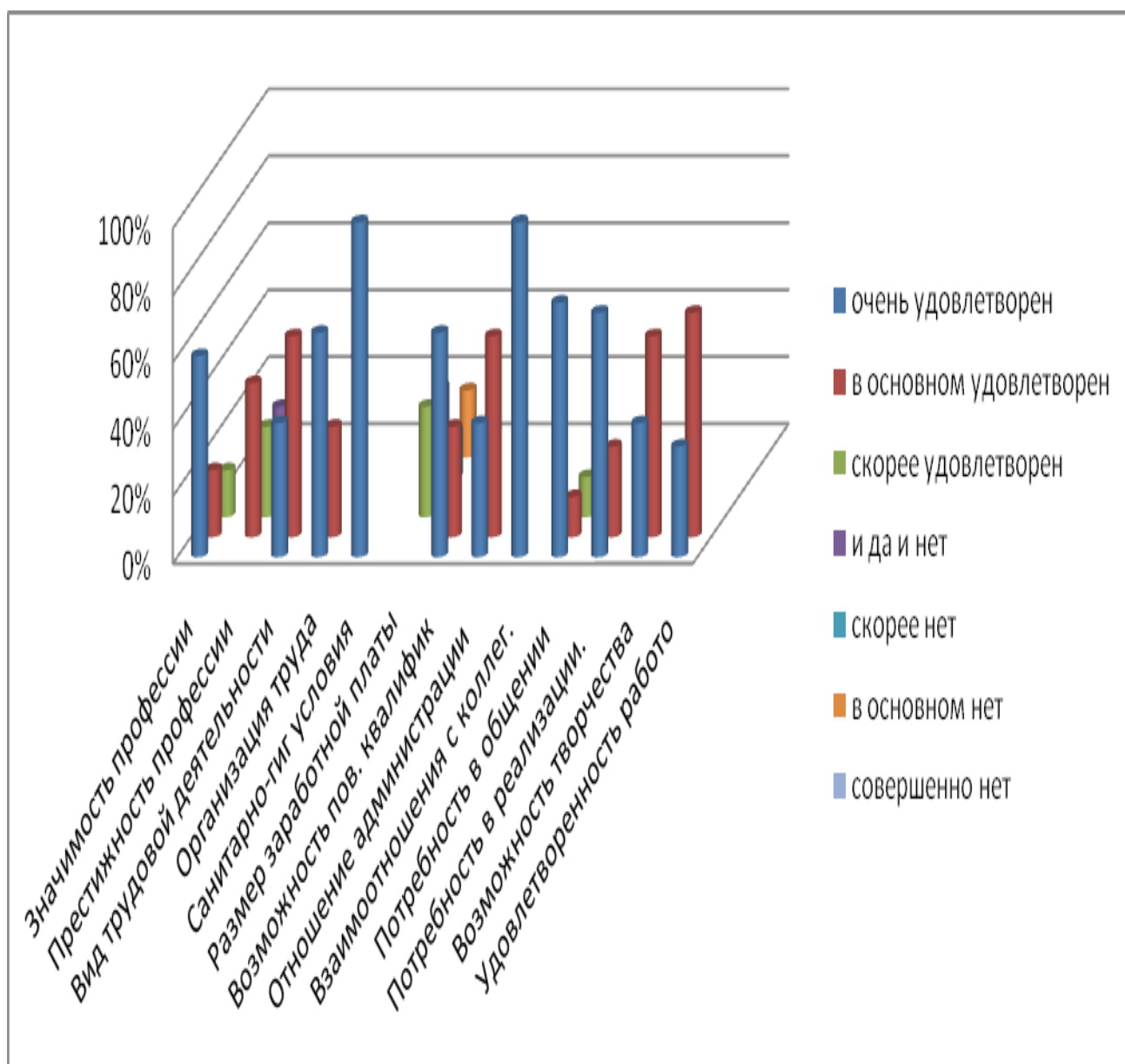


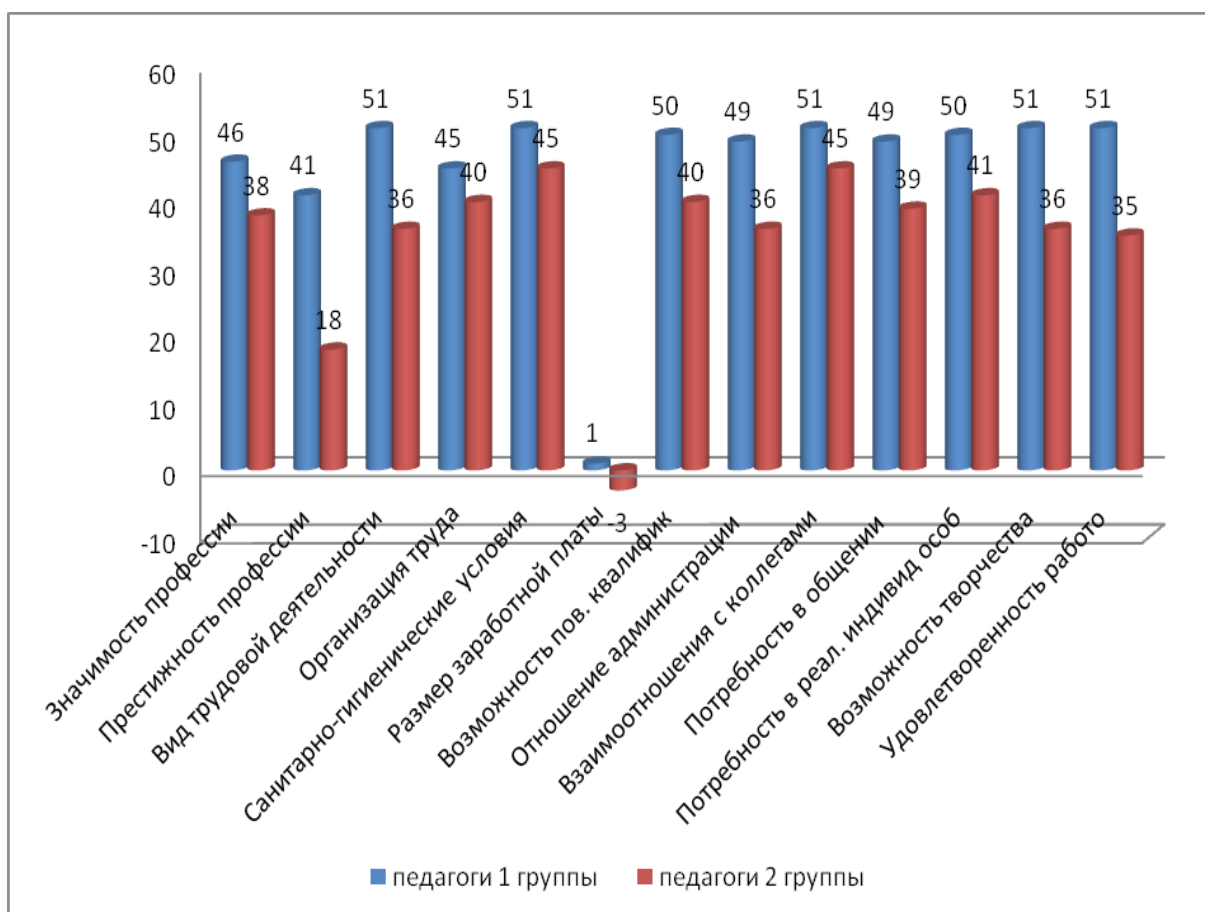
Рис 2. Структура мотивов педагогов, не занимающихся инновационной деятельностью группы в (%)



Полученные результаты исследования можно проанализировать по степени значимости различных факторов, влияющих на удовлетворенность исследуемых трудом, следующим образом: от наиболее удовлетворенных к наименее удовлетворенным. Данные представлены (см. Приложение 6)

Сравнение результатов педагогов, которые занимаются и не занимаются инновационной деятельностью, представлены на Рисунке.3.

Рис. 3. Структура мотивов педагогов-инноваторов и педагогов, незанимающихся инновационной деятельностью в баллах



Как видно на Рисунке 3, у педагогов-инноваторов выше удовлетворенность такими факторами по сравнению с остальными:

- Значимость профессии
- Потребность в общении и коллективной деятельности
- Удовлетворенность работой в целом
- Потребность в реализации индивидуальных особенностей
- Возможность повышения квалификации
- Вид трудовой деятельности
- Возможность творчества в процессе работы
- Отношение администрации к труду, отдыху и быту
- Организация труда
- Престижность профессии

- Размер заработной платы

Наиболее проблемным фактором удовлетворенности в обеих группах педагогов является размер заработной платы. Однако, данный фактор слабо поддается коррекции, так как мало зависит от администрации самого ДОО. Однако, следует заметить, что у педагогов-инноваторов удовлетворенность заработной платой выше, чем у остальных.

Из перечисленных выше факторов наибольшую оценку у педагогов-инноваторов получили такие факторы как:

- Значимость профессии
- Потребность в общении и коллективной деятельности
- Удовлетворенность работой в целом
- Потребность в реализации индивидуальных особенностей
- Возможность повышения квалификации
- Вид трудовой деятельности
- Возможность творчества в процессе работы

То есть, можно заметить, что основную роль играют факторы самореализации и социальной значимости профессии, а материальные и организационные факторы имеют второстепенную роль.

Для обработки полученных данных используем метод математической обработки U-критерия Манна-Уитни.

Гипотезы U - критерия Манна-Уитни

H_0 : Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H_1 : Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе 1.

Расчет U-критерия Манна-Уитни при сравнении показателей структуры мотивов трудовой деятельности " по двум выборкам

Значимость профессии

$U_{кр}$ $**p \leq 0.01(66)$; $*p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 125$ H_1 отвергается

Престижностью профессии

$U_{кр}$ $**p \leq 0.01(66)$; $*p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 42.5$ H_0 отвергается

Видом трудовой деятельности

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 68$ H_1 отвергается

Организацией труда

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 108$ H_1 отвергается

Санитарно-гигиенические условия

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 127,5$ H_1 отвергается

Размером заработной платы

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 121,5$ H_1 отвергается

Возможностью повышения квалификации

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 102$ H_1 отвергается

Отношением администрации, отдыху и быту работников

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 66$ H_0 отвергается

Взаимоотношениями с коллегами

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 119$ H_1 отвергается

Потребностью в общении и коллективной деятельностью

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 106$ H_1 отвергается

Потребностью в реализации индивидуальных особенностей

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 101$ H_1 отвергается

Возможностью творчества в процессе работы

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 66$ H_0 отвергается

Удовлетворенностью работой в целом

$U_{кр} **p \leq 0.01(66); *p \leq 0.05(83)$ Результат: $U_{Эмп} = 59,5$ H_0 отвергается

И так, рассмотрим расчеты U-критерия Манна-Уитни: достоверны ли полученные результаты по двум выборкам (см.Таблицу 3).

Таблица 3

Крит значения для двух выборок

Критерий	Сумма баллов 1 группы	Сумма баллов 2 группы	U эмп
1. Значимость профессии	46	38	125*
2. Престижность профессии	41	18	42,5
3. Вид трудовой деятельности	51	36	68

4. Организация труда	45	40	108
5. Санитарно-гигиенические условия	51	45	127,5
6. Размер заработной платы	1	-3	121,5
7. Возможность повышения квалификации	50	40	102
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	49	36	66*
9. Взаимоотношение с коллегами	51	45	119
10. Потребность в общении и коллективной деятельности	49	39	106
11. Потребностью в реализации индивидуальных особенностей	50	41	101
12. Возможность творчества в процессе работы	51	36	66*
13. Удовлетворенность работы в целом	51	35	59,5*

Проанализировав результаты можно сделать вывод, что различия статистически достоверны в следующих факторах:

- удовлетворенность работой в целом,
- возможность творчества в процессе работы,
- престижность профессии.

К ценностям педагогической профессии факторы относятся факторы:

- удовлетворенность работой в целом,
- возможность творчества в процессе работы.

Рассмотрим фактор удовлетворенность работы в целом, различия видны, у 1 группы количество баллов больше чем у 2 группы.

Фактор возможность творчества в процессе работы, так же количество баллов 1 группы превышает количество 2 группы.

В следующих факторах полученное значение U больше табличного, принимается нулевая гипотеза.

Результаты методики изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир) представлены (см. Приложение 7, Приложение 8).

Далее рассмотрим результаты исследования мотивации профессиональной деятельности в обеих группах Рисунок 4 и Рисунок 5.

Рис 4. Мотивация профессиональной деятельности 1 группы



Рис 5. Мотивация профессиональной деятельности 2 группы



На основании полученных результатов рис.4 и рис.5 определяется мотивационный комплекс личности. Мы видим, что у 1 группы ВМ составляет 70%, ВПМ – 25% и ВОП всего 5%. Во 2 группе иные результаты ВМ – 20%, ВПМ составляет 47%, ВОМ - 33%.

В 1 группе - ВМ>ВПМ>ВОМ означает наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексом.

Во 2 группе - ВПМ>ВОМ>ВМ означает, что между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

Для обработки полученных данных используем метод математической обработки Критерий Фишера.

Гипотезы критерия Фишера

H_0 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 не больше, чем в выборке 2.

H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2.

Рассмотрим результаты мотивационных комплексов педагогов в Таблице 4

Таблица 4

Эмпирические показатели критерия Фишера при сравнении мотивационных комплексов педагогов ДОО (методика Замфир)

М	1 группа	2 группа	$\Phi_{\text{эмп}}$
ВМ	11(70%)	3(20%)	2.659*
ВПМ	5(25%)	7(47%)	1.013
ВОМ	1(5%)	5(33%)	2.086*

ВМ - $^*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $^{**}\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{\text{эмп}} = 2.659$ H_0 отвергается

ВПМ - $^*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $^{**}\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{\text{эмп}} = 1.013$ H_1 отвергается

ВОМ - $^*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $^{**}\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{\text{эмп}} = 2.086$ H_0 отвергается

Таблица 5

Расчет углового преобразования по двум группам ВМ

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	11 (64.7%)	6 (35.3%)	17 (100%)
2 группа	3 (20%)	12 (80%)	15 (100%)

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 2.659$ H_0 отвергается.

Таблица 6

Расчет углового преобразования по двум группам ВПМ

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	5 (29.4%)	12 (70.6%)	17 (100%)
2 группа	7 (46.7%)	8 (53.3%)	15 (100%)

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 1.013$ H_1 отвергается.

Таблица 7

Расчет углового преобразования по двум группам ВОМ

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	1 (5.9%)	16 (94.1%)	17 (100%)

2 группа	5 (33.3%)	10 (66.7%)	15 (100%)
-------------	-----------	------------	--------------

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 2.086$ H_0 отвергается.

В итоге, для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего нас эффекта мотивационных комплексов, мы провели расчет углового преобразования критерия Фишера. С помощью критерия оценили, в каких комплексах зарегистрирован интересующий нас эффект.

Проанализировав результаты можно сделать вывод, что различия достоверны в следующих мотивационных комплексах:

ВМ - Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 2.659$. Гипотеза H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2, что подтверждает достоверность различий между процентными долями двух выборок.

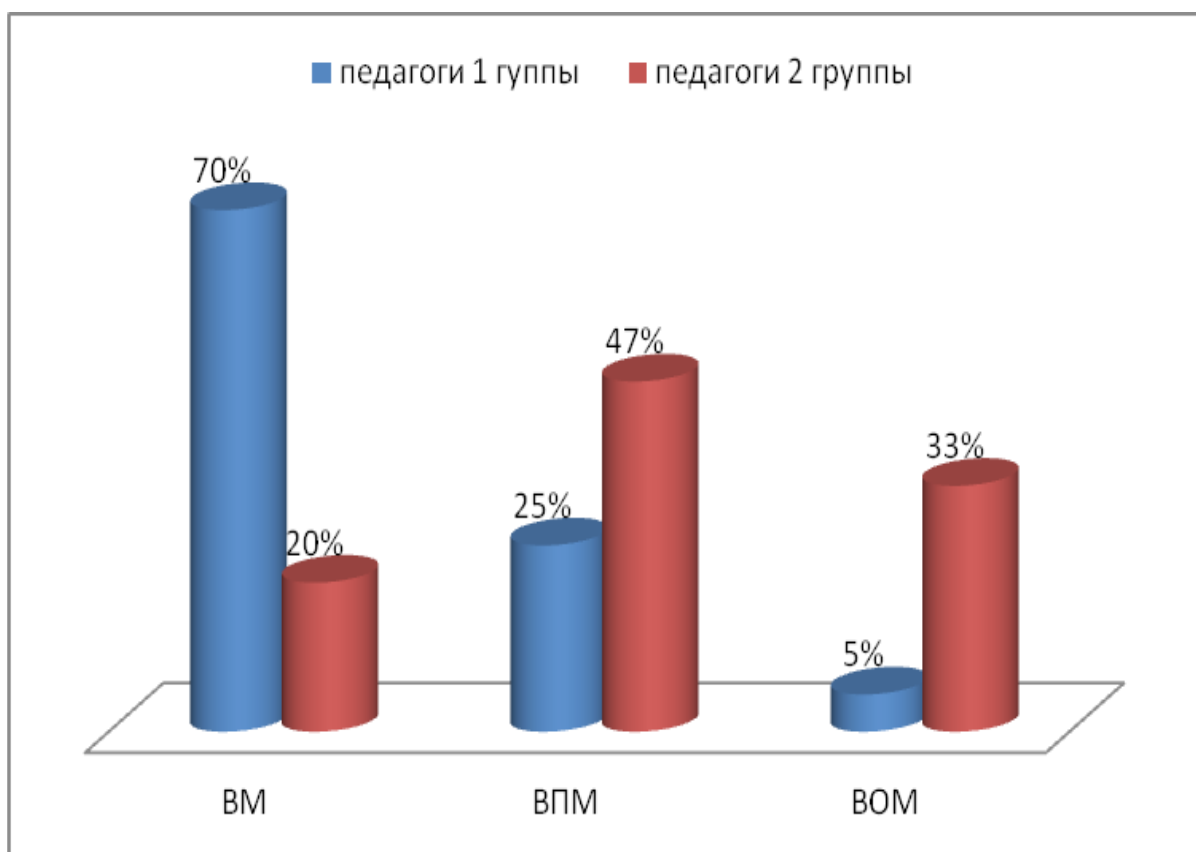
ВПМ - Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 1.013$. Гипотеза H_0 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 не больше, чем в выборке 2. В данной мотивации принимается нулевая гипотеза.

ВОМ - Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 2.086$. Гипотеза H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2, что подтверждает достоверность различий между процентными долями двух выборок.

В результате можно предположить преобладание ВМ, а так же ВОМ в меньшей степени. Достоверность различий между процентными долями двух выборок в данных мотивационных комплексах (ВМ, ВОМ) подтверждается.

Сравним показатели педагогов-инноваторов 1 группы с остальными педагогами 2 группы. Данные представлены на Рис. 6.

Рис. 6. Показатели мотивации профессиональной деятельности у педагогов 1 группы и педагогов 2 группы



Как можно видеть на Рисунке 6, у педагогов-инноваторов доминирует внутренняя мотивация она составляет 70%, у педагогов традиционной системы внутренняя мотивация меньше на 50% и составляет 20% испытуемых. Далее рассмотрим внешнюю положительную мотивацию у педагогов 1 группы она составляет всего 25%, а у педагогов 2 группы она преобладает и составляет 47%. Внешняя отрицательная мотивация в 1 группе 5%, во 2 группе на 28% больше чем в 1 группе и составляет 33%. То есть педагогов-инноваторов первостепенную роль играет внутреннее стремление к самореализации в профессии, а для педагогов традиционной системы большую значимость имеют похвала, признание, материальное стимулирование, либо, наоборот, страх перед порицанием, выговором и т.д.

Результаты Методики «Мотивация успеха и боязнь неудачи» представлены (см. Приложение 9, Приложение 10)

На основании результатов можно сделать вывод, что испытуемые 1 группы в основном набирали от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех) и от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. При этом, если у испытуемого 8-9 баллов — то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если 12-13 баллов — ближе к стремлению к успеху. В данном случае преобладание 12-13 баллов. Что соответствует стремление к успеху.

У испытуемых 2 группы преобладало количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. В ситуации 2 группы — то его мотивация ближе к избеганию неудачи. Так же испытуемые набирали от 1 до 7 баллов, диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Рассмотрим результаты в процентном соотношении в обеих группах на Рисунке 7 и Рисунке 8.

Рис.7 Показатели мотивации успеха и боязнь неудачи в 1 группе



Рис.8 Показатели мотивации успеха и боязнь неудачи во 2 группе



Как можно видеть на Рисунке 7 и Рисунке 8, что у испытуемых 1 группы в ходе нашего исследования мотивационный полюс не выражен составляет 70%. Следующий показатель 25% диагностируется мотивация на успех (надежда на успех), и всего у 5% педагогов диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

У педагогов 2 группы так же преобладает невыраженный мотивационный полюс он составляет 66% испытуемых. Далее мы видим, что 27% педагогов диагностируются мотивация на неудачу (боязнь неудачи), и всего у 7% диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Далее рассмотрим результаты мотивационных комплексов в обеих группах Таблица8. Для обработки полученных данных так же используем метод математической обработки Критерий Фишера.

Таблица 8

Результаты исследования мотивация успеха и боязнь неудачи

Мотив.	1 группа	2 группа	$\Phi_{эмп}$
Боязнь неудачи	1(5%)	4(27%)	1.68*
Надежда на успех	5(25%)	1(7%)	1.756*
Полюс не выражен	11(70%)	10(66%)	0.119

Надежда на успех - $*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $**\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{эмп} = 1.756$

H_0 отвергается

Боязнь неудачи - $*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $**\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{эмп} = 1.68$

H_0 отвергается

Полюс не выражен - $*\varphi \leq 0,05(1,64)$; $**\varphi \leq 0,01(2,31)$ $\varphi^*_{эмп} = 0.119$

H_1 отвергается

Таблица 9

Расчет углового преобразования по двум группам мотивация на успех

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	5 (29.4%)	12 (70.6%)	17 (100%)
2 группа	1 (6.7%)	14 (93.3%)	15 (100%)

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 1.756$ H_0 отвергается

Таблица 10

Расчет углового преобразования по двум группам мотивация боязнь неудачи

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество	Количество	

	испытуемых	испытуемых	
1 группа	1 (5.9%)	16 (94.1%)	17 (100%)
2 группа	4 (26.7%)	11 (73.3%)	15 (100%)

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 1.68$ H_0 отвергается

Таблица 11

**Расчет углового преобразования по двум группам мотивация
полюс не выражен**

Группы	"Есть эффект": задача решена	"Нет эффекта": задача не решена	Суммы
	Количество испытуемых	Количество испытуемых	
1 группа	11 (64.7%)	6 (35.3%)	17 (100%)
2 группа	10 (66.7%)	5 (33.3%)	15 (100%)

Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 0.119$ H_1 отвергается

В данной методике, для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего нас эффекта мотивационных комплексов, мы так же провели расчет углового преобразования критерия Фишера. С помощью критерия оценили, в каких комплексах зарегистрирован интересующий нас эффект.

Проанализировав результаты можно сделать вывод, что различия достоверны в следующих мотивационных комплексах:

Мотивация на успех – результат: $\varphi^*_{эмп} = 1.756$. Гипотеза H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2, что подтверждает достоверность различий между процентными долями двух выборок.

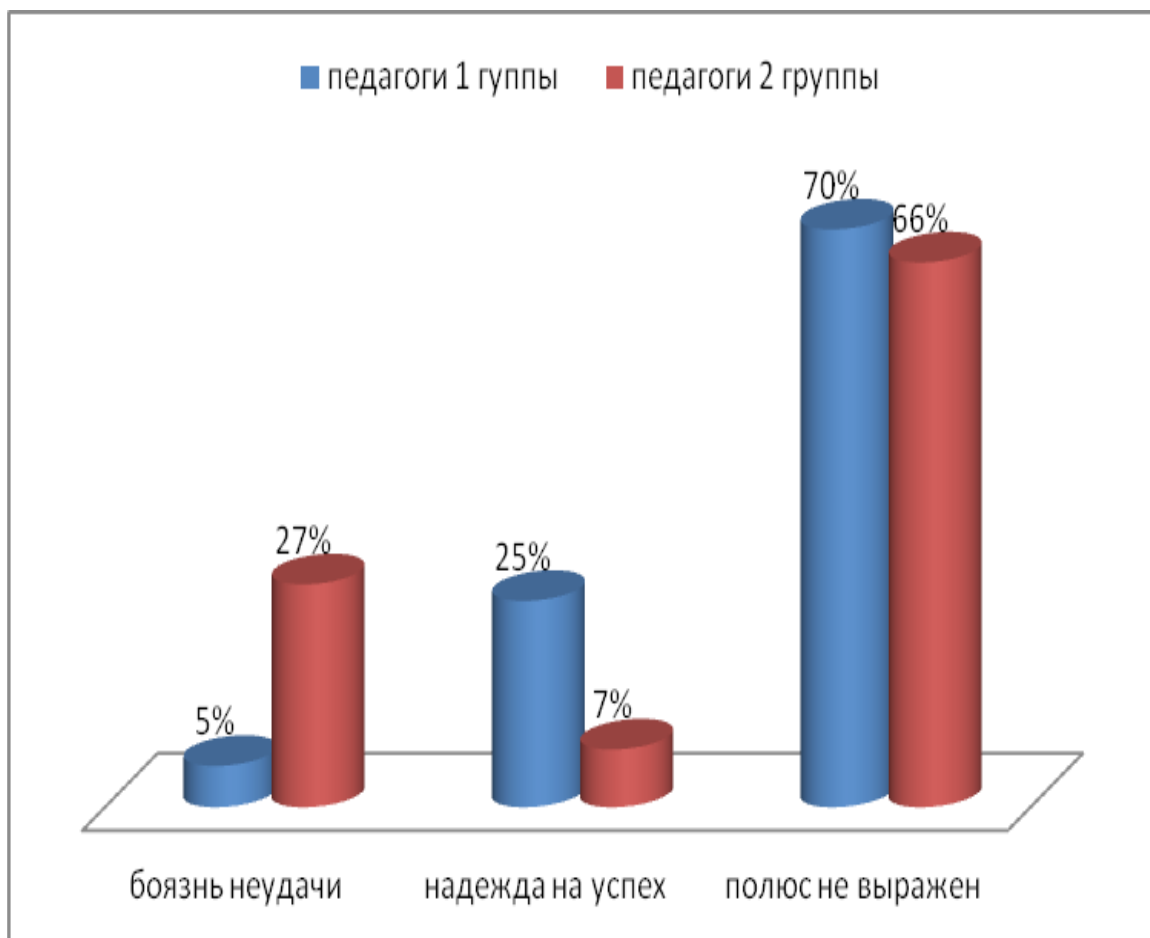
Боязнь неудачи - результат: $\varphi^*_{эмп} = 1.68$. Гипотеза H_1 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 больше, чем в выборке 2, что подтверждает достоверность различий между процентными долями двух выборок.

Полюс не выражен - Ответ: $\varphi^*_{эмп} = 0.119$. Гипотеза H_0 : Доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 не больше, чем в выборке 2. В данной мотивации принимается нулевая гипотеза.

В итоге можно сделать вывод, что есть достоверность различий между процентными долями двух выборок в данных мотивационных комплексах мотивация на успех и боязнь неудачи.

Далее рассмотрим сравнительные результаты мотивации в обеих группах на Рисунке 9.

Рис.9 Сравнительные результаты мотивации успеха и боязнь неудачи в двух группах



На рисунке 9 мы видим преобладание мотива полюс не выражен в обеих группах, он составляет 70% в 1 группе и 66% во 2 группе. Мотив надежда на успех менее выражен в обеих группах, но в 1 группе он составляет 25% испытуемых, а во 2 группе всего 7%. Менее всего процентов в мотиве боязнь неудачи в 1 группе составляет 5%, во 2 группе значительно больше 27%.

Тем самым можно сделать вывод, что педагоги 1 группы больше мотивированны на успех, чем на избегание неудачи, однако у большинства испытуемых полюс не выражен.

У педагогов 2 группы преобладает мотивация избегания неудачи, у большинства испытуемых полюс не выражен.

В итоге педагогов 2 группы с помощью определенных рекомендаций можно мотивировать на инновационную деятельность, а педагогам 1 группы так же укреплять мотив с помощью дополнительных рекомендаций.

И так, можно сделать вывод, мы провели исследование по следующим методикам:

- методика "Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" (Т.Л. Бадоев),

- методика изучения мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана),

- методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи».

Для достоверности полученных результатов использовали метод математической обработки данных, статистическим критерием Фишера и U-критерия Манна-Уитни.

По данным методикам определили, что у педагогов-инноваторов выше удовлетворенность такими факторами по сравнению с педагогами традиционной системы.

- Удовлетворенность работой в целом;
- Возможность творчества в процессе работы;
- Отношение администрации к труду, отдыху и быту;

- Престижность профессии.

К ценностям педагогической профессии факторы относятся факторы:

-удовлетворенность работой в целом,

-возможность творчества в процессе работы.

То есть, можно заметить, что основную роль играют факторы самореализации и социальной значимости профессии, а материальные и организационные факторы имеют второстепенную роль.

У педагогов-инноваторов доминирует внутренняя мотивация, а у педагогов традиционной системы – внешняя положительные и отрицательные мотивации. То есть педагогов-инноваторов первостепенную роль играет внутреннее стремление к самореализации в профессии, а для остальных педагогов большую значимость имеют похвала, признание, материальное стимулирование, либо, наоборот, страх перед порицанием, выговором и т.д.

Педагоги – инноваторы 1 группы больше мотивированны на успех, чем на избегание неудачи, однако у испытуемых преобладание мотива полюс не выражен. У педагогов 2 группы преобладает мотивация избегания неудачи, но в большей степени преобладание мотива полюс не выражен. В итоге педагогов 2 группы с помощью определенных рекомендаций можно мотивировать на инновационную деятельность, а педагогам 1 группы так же укреплять мотив с помощью дополнительных рекомендаций.

2.3. Рекомендации повышения мотивационной готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности

В ходе эмпирического исследования мы выявили, что мотивационная структура педагогов-инноваторов имеет свои особенности. В связи с этим мы разработали ряд рекомендаций по стимулированию мотивации к инновационной деятельности.

Рекомендуется проводить работу в нескольких направлениях.

«Материальное стимулирование».

Для обеих групп.

- Разработать Положение о мониторинге инновационной деятельности
- Разработать Положение о стимулировании педагогов на основе результатов мониторинга инновационной деятельности
- поощрять инновационную деятельность премиально.

Интеллектуально-творческие способы повышения мотивации.

Для педагогов-инноваторов.

Организация торжественных приемов педагогов-новаторов руководителем ДОО

- Подготовка статей в специализированные издания об участии педагогов в инновационных проектах
- Поддержка педагогов – участников профессиональных конкурсов
- Проведение Фестиваля педагогических достижений "Радуга успеха"
- Организация городских семинаров и мастер классов с участием педагогов-новаторов
- Учреждение почетного знака "Золотое сердце" (за многолетний труд, активную инновационную деятельность и т. д.)

Для обеих групп.

- Информирование о результатах работы педагогов по реализации инновационных проектов на родительских собраниях, совещаниях, конференциях и сайте.

- Вручение почетных грамот и благодарственных писем ДОО

Для педагогов традиционной системы.

- Доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой проделанной работы.
- Устная похвала после посещения занятия.

- Содействие в выдвижении на престижный конкурс, возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе международных,

- Помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций в печати.

Ресурсные способы повышения мотивации.

Для педагогов-инноваторов.

-Предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования или новой мебели.

-Создания комфортной рабочей обстановки.

Для педагогов традиционной системы.

-Дополнительные отгулы (в течение года или до отпуска)

-Удобный график отпуска, а также его непрерывность.

- Самый компактный (без окон) график работы.

Для обеих групп.

- Методические часы и дни, возможность выбора учебной нагрузки.

"Условия труда"

Для обеих групп.

Проведение аттестации рабочих мест.

- Дополнительное оснащение групп ИКТ.

- Подключение локальной сети к Интернету.

«Психологический климат»

Для обеих групп.

- Проведение тренингов с педагогами на темы "Психологическая устойчивость человека в семье и в коллективе", "Ты и я – одна семья", упражнение «Театр: пьеса, которая устроит всех», «Коллаж».

- Проведение сюрпризных дней ("День белых роз", "День оранжевого настроения", "Самый добрый день", "Мармеладный день" и т. п.)

- Поздравление работников с днем рождения

- Проведение тематических вечеров
- Вручение фирменных презентов и подарков к календарным и профессиональным праздникам
- Организация выходов в кафе для празднования знаменательных событий в ДОО
- Приготовление в столовой сюрпризных блюд ("коктейль доброты", "пицца удачи", "шоколадный фонтан") для педагогов

"Здоровье работников ДОО и членов их семей"

Для обеих групп.

- Организация фитнес-выездов в санатории-профилактории
- Организация походов выходного дня
- «Корпоративная культура»
- Использование форм коллективного планирования при составлении планов инновационной деятельности, утверждения методической темы года, разработки положений конкурсов профессионального мастерства

"Повышение квалификации педагогов"

Для педагогов-инноваторов.

- Создание информационного банка тематики методических семинаров, практикумов
- Создание проектных групп педагогов (далее – ПГ) по инновационным направлениям, назначение руководителей
- Организация открытых занятий, мастер-классов по тематике инновационной деятельности
- Проведение анкетирования педагогов о желании и готовности участвовать в инновационных проектах
- Проведение индивидуальных собеседований с педагогами по выбору направлений инновационной деятельности

Для педагогов традиционной системы.

- Организация обучающих семинаров, практикумов по тематике инновационных направлений работы

- Проведение педагогических чтений "Золотые россыпи" по тематике инновационной деятельности

- Компьютерные курсы

- Помощь наставника в работе с ИКТ.

Для 1 и 2 группы

- Организация конкурсов профессионального мастерства "Педагог-исследователь", "Педагог-новатор"

- Создание плана-графика повышения квалификации педагогов

- Проведение городских семинаров по тематике инноваций.

Выводы:

Рассмотрев результаты методики "Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности" Т.Л. Бадоева, мы определили, что у педагогов-инноваторов выше удовлетворенность такими факторами по сравнению с остальными, что статистически доказано математической обработкой данных, критерием Фишера:

- Удовлетворенность работой в целом;

- Возможность творчества в процессе работы;

- Отношение администрации к труду, отдыху и быту;

- Престижность профессии.

К ценностям педагогической профессии факторы относятся факторы:

-удовлетворенность работой в целом,

-возможность творчества в процессе работы.

Наиболее проблемным фактором удовлетворенности в обеих группах педагогов является размер заработной платы. Однако, данный фактор слабо поддается коррекции, так как мало зависит от администрации самого ДОО.

То есть, можно заметить, что факторы самореализации и социальной значимости профессии играют основную роль, а второстепенную роль имеют материальные и организационные факторы.

На основании полученных результатов методики изучения мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) определяется мотивационный комплекс личности:

-у педагогов-инноваторов ВМ составляет 70%, ВПМ – 25% и ВОП всего 5%,

-у педагогов традиционной системы иные результаты ВМ – 20%, ВПМ составляет 47%, ВОМ - 33%.

В 1 группе - ВМ>ВПМ>ВОМ означает наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексом.

Во 2 группе - ВПМ>ВОМ>ВМ означает, что между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

У педагогов-инноваторов доминирует внутренняя мотивация, а у педагогов традиционной системы – внешняя положительные и отрицательные мотивации, а значит у педагогов-инноваторов первостепенную роль играет внутреннее стремление к самореализации в профессии, а для остальных педагогов большую значимость имеют похвала, признание, материальное стимулирование, либо, наоборот, страх перед порицанием, выговором и т.д.

В ходе нашего исследования методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» у испытуемых 1 группы мотив полюс не выражен составляет 70%. Следующий показатель 25% диагностируется мотивация на успех (надежда на успех), и всего у 5% педагогов диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

У педагогов 2 группы так же преобладает невыраженный мотивационный полюс он составляет 66% испытуемых. Далее мы видим, что 27% педагогов диагностируются мотивация на неудачу (боязнь неудачи), и всего у 7% диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Тем самым можно сделать вывод, что педагоги 1 группы больше мотивированны на успех, чем на избегание неудачи, однако у испытуемых

преобладание мотива полюс не выражен. У педагогов 2 группы преобладает мотивация избегания неудачи, но в большей степени преобладание мотива полюс не выражен. В итоге педагогов 2 группы с помощью определенных рекомендаций можно мотивировать на инновационную деятельность, а педагогам 1 группы так же укреплять мотив с помощью дополнительных рекомендаций.

Таким образом, наша гипотеза о том, что в мотивационной основе инновационной деятельности педагогов ДОО лежат мотивы, основанные на ценностях педагогической профессии, социально-нравственные мотивы, мотивы профессионального и личностного роста и самоутверждения, нашла частичное подтверждение, мотивационными основаниями инновационной деятельности педагогов ДОО являются: удовлетворенность работой в целом, возможность творчества в процессе работы, отношение администрации к труду, отдыху и быту.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе теоретического анализа проблемы мы выявили, что инновационная деятельность дошкольного учреждения является необходимым условием оценки успешности и эффективности функционирования ДОО.

Определены основные направления инновационной деятельности в ДОО:

- изменения в организации образовательного процесса;
- изменения в технологиях обучения и воспитания;
- изменения в управлении образовательными учреждениями.

Выявлено содержание профессиональной мотивации педагога ДОО:

Социально-профессиональные ориентации, профессионально-педагогические интересы, мотивы профессиональной деятельности и самосовершенствование профессиональной позиции педагога, педагогический долг и ответственность, педагогическая справедливость, педагогическое призвание. В них отражается отношение к профессионально-педагогической деятельности, интересы и склонности, желание совершенствовать свою подготовку.

Выявлены основные факторы, влияющие на профессиональную мотивацию педагога ДОО:

- материальное стимулирование;
- интеллектуально-творческие способы повышения мотивации;
- ресурсные способы повышения мотивации;
- условия труда;
- психологический климат;
- здоровье работников ДОО и членов их семей;
- повышение квалификации педагогов.

Существуют различные определения инновационной деятельности, в обобщенном виде инновационную деятельность можно представить как

деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом.

Под инновациями в ДОО понимаются различные нововведения, например, использование различных новых технологий обучения и воспитания, которые повышают эффективность воспитательного процесса, например, использование и внедрение ИКТ, проектного метода, интеграции воспитательных областей, исследовательская деятельность и т.д.

Проведя анализ психологических подходов к изучению проблемы готовности педагога дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности, можно сделать вывод о том, что инновационная деятельность способствует росту профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования, а готовность, в свою очередь, характеризует потребности в педагогических новшествах, их восприимчивость, что определяет содержание инновационной направленности профессиональной деятельности педагога. Было отмечено, что мотивационный компонент готовности является одним из важнейших, именно потребность педагога к освоению инноваций определяет степень его готовности к данной деятельности. Однако, мотивационный компонент готовности к инновационной деятельности как самостоятельная проблема, исследован довольно мало.

Эмпирическое исследование показало, что у педагогов-инноваторов выше удовлетворенность, по сравнению с остальными. Различия статистически достоверны в следующих факторах:

- удовлетворенность работой в целом,
- возможность творчества в процессе работы,
- престижность профессии.

К ценностям педагогической профессии факторы относятся факторы:

- удовлетворенность работой в целом,
- возможность творчества в процессе работы.

:

Наиболее проблемным фактором удовлетворенности в обеих группах педагогов является размер заработной платы. Однако, данный фактор слабо поддается коррекции, так как мало зависит от администрации самого ДОО. Однако, следует заметить, что у педагогов-инноваторов удовлетворенность заработной платой выше, чем у педагогов традиционной системы.

То есть, можно заметить, что основную роль играют факторы самореализации и социальной значимости профессии, а материальные и организационные факторы имеют второстепенную роль.

На основании полученных результатов методики изучения мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) определяется мотивационный комплекс личности.

У педагогов 1 группы ВМ составляет 70%, ВПМ – 25% и ВОП всего 5%. Во 2 группе иные результаты ВМ – 20%, ВПМ составляет 47%, ВОМ - 33%.

В 1 группе - ВМ>ВПМ>ВОМ означает наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексом.

Во 2 группе - ВПМ>ВОМ>ВМ означает, что между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

У педагогов-инноваторов доминирует внутренняя мотивация, а у педагогов традиционной системы – внешняя положительные и отрицательные мотивации. То есть педагогов-инноваторов первостепенную роль играет внутреннее стремление к самореализации в профессии, а для остальных педагогов большую значимость имеют похвала, признание, материальное стимулирование, либо, наоборот, страх перед порицанием, выговором и т.д.

В ходе нашего исследования методике «Мотивация успеха и боязнь неудачи» у испытуемых 1 группы мотив полюс не выражен составляет 70%. Следующий показатель 25% диагностируется мотивация на успех (надежда

на успех), и всего у 5% педагогов диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

У педагогов 2 группы так же преобладает невыраженный мотивационный полюс он составляет 66% испытуемых. Далее мы видим, что 27% педагогов диагностируются мотивация на неудачу (боязнь неудачи), и всего у 7% диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Тем самым можно сделать вывод, что педагоги 1 группы больше мотивированны на успех, чем на избегание неудачи, однако у испытуемых преобладание мотива полюс не выражен. У педагогов 2 группы преобладает мотивация избегания неудачи, но в большей степени преобладание мотива полюс не выражен. В итоге педагогов 2 группы с помощью определенных рекомендаций можно мотивировать на инновационную деятельность, а педагогам 1 группы так же укреплять мотив с помощью дополнительных рекомендаций.

Для подтверждения гипотезы мы применили методы математической обработки данных: процентное соотношение, критерий Фишера и U-критерия Манна-Уитни.

Таким образом, наша гипотеза о том, что в мотивационной основе инновационной деятельности педагогов ДОО лежат мотивы, основанные на ценностях педагогической профессии, социально-нравственные мотивы, мотивы профессионального и личностного роста и самоутверждения, нашла частичное подтверждение, мотивационными основаниями инновационной деятельности педагогов ДОО являются: удовлетворенность работой в целом, возможность творчества в процессе работы, доминирует внутренняя мотивация, а значит первостепенную роль играет внутреннее стремление к самореализации в профессии

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексанина, Н. С. Инновационная деятельность в образовании/ Н.С. Алексанина // Мир образования – образование в мире. – № 4. – 2006. – С. 119-124.
2. Арутюнян, В.Э. Особенности мотивации профессионального развития педагога в системе повышения квалификации: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2012– 20 с.
3. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихического анализа/А.Г. Асмолов. -М.: МГУ, 1990. – 367с.
4. Баскаев, Р. В режиме инновационного развития // Учитель. – 2005. – №5. – С.25-31
5. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 198 с.
6. Беляева, И.Ф., Катульский Е.Д., Магун В.С. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом // Ключевой вопрос социологии труда. – М., УРАО 2008. – 367 с.
7. Борисова, Н.Я. Сопровождение инновационной деятельности педагогов. Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». – 2010. – № 8. – С. 16 -21.
8. Бычков, А.В. Инновационная культура//Профильная школа. – 2005. –№6. – С.33-38
9. Вилюнас, В.К. Психология развития мотивации. - СПб.: Речь, 2006. –458 с.
10. Деркунская, В.А., Поведенок, Н.П., Тимофеева, Н.Н. Инновационные формы активизации профессионального творчества воспитателей ДОУ в условиях опытно-экспериментальной работы//Управление дошкольным учреждением. –2005. –№5. – С.24
11. Дерновский, И.Д. Инновационные педагогические технологии: Учеб. пособие / И.Д. Дерновский – К.:«Академвидав», 2004. – 352 с.

12. Егоров, О. Кадры инновационной школы // Учитель. – 2001. – №6. – С.33
13. Езопова, С.А. Менеджмент в дошкольном образовании. Учебное пособие. – М.: Академия, 2003. – 280 с.
14. Заславская, О.В. Инновации в сфере воспитывающего обучения // Завуч. – 2008. – №2. – С.16
15. Игнатьева, Г. Муниципальный подход к организации методической работы с педагогическими кадрами по развитию инновационной деятельности. // Методист. – 2008. – №10. – С.50-51
16. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: учебник / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.
17. Кванина, В. В. Инновации: определимся с понятиями? / В. В. Кванина. // Администратор образования. – 2007. – № 1. – С. 75-83.
18. Киселева, Р.А. Региональный мастер-класс как форма диссеминации инновационного опыта управления школой // Методист. – 2008. – №8. – С.13-18
19. Кларин, М.В. Инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта. – М.: Наука., 1997. – 223 с.
20. Кларина, Л. Инновационная деятельность: становление, развитие, эффективность // Директор школы. – 2001. – №10. – С.72
21. Ковалев, В.И., Дружинин, В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки // Психологический журнал. – 2002. – Т. 3, – № 6.
22. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельность Текст. / В.И. Ковалев. – М.: Наука., 1988. – 192 с.
23. Кондратьев, И.А. Психологические условия развития позитивного отношения учителя к инновационной деятельности Текст.: автореф. дис. . канд. психол. наук / И.А. Кондратьев. Курск, 2005. – 24 с.

24. Коптяева, О.Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности. Автореф. дис. канд. психол. наук. Ярославль, 2009.
25. Корзин, А.Б. Формирование мотивационной готовности студентов ссузов к профессиональной деятельности Текст.: автореф. дис. канд. психол. наук / А.Б. Корзин. — Ярославль. 2006. – 27 с.
26. Коровина, Т. Ю. Мотивация инновационной деятельности педагогов новых типов учебных заведений Текст.: дис. .канд. психол. наук / Т. Ю. Коровина. Казань, 1999. – 178с.
27. Коростелева, Н. В. Методическое обеспечение экспериментально-инновационной деятельности в образовательных учреждениях. /Н. В. Коростелева //Методист. –2004. –№ 4. – С. 25-27.
28. Красношлыкова, О.Г. Организация инновационной деятельности образовательного учреждения// Завуч. –2002. –№7. – С.89
29. Кузьмин, С.В. Инновационная деятельность педагогического коллектива как фактор его развития Текст.: автореф. дис. . канд. пед. наук / С.В. Кузьмин. — Ярославль, 2003. 22с.
30. Курманова, Э.А. Инновационная стратегия развития колледжа // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 3. –С. 28 – 30.
31. Лазарев, В. С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия./В. С. Лазарев //Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11-21
32. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики Текст. / А.Н. Леонтьев. -М.: Изд-во МГУ, 1981. 584 с.
33. Лобок, А.М. Проблематика инновационной деятельности// Муниципальное образование. – 2008. – №1. – С.5-6.
34. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия // Управление дошкольным образовательным учреждением. Научно практический журнал. – 2007. – №1. – С.35.

35. Маркова, В. В., Проскурина, И. В. Развитие практической готовности к инновационной деятельности у педагогов дошкольного образования // Детский сад от А до Я . – 2010. – №1. – С. 91-96.
36. Маркова, А.К. Психология труда учителя: книга для учителя / А.К. Маркова. М.: Просвещение, 1993. – 192с.
37. Мартиросян, Б.П. Повышение качества инновационной деятельности в образовательных учреждениях// Педагогика. – 2008. – №7. – С.25-32
38. Маханева, М.Д. Управление развитием ДОУ: проблемы, планирование, перспективы (приложение к журналу «Управление ДОУ»). - М.: ТЦ Сфера, 2006. – 128с.
39. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей.- М. : Айрис пресс, 2008. – 160с.
40. Митина, Л.М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя Текст. / Л.М. Митина, О.В. Кузьменкова // Вопросы психологии. – 1998. – №3. –С. 3 - 16.
41. Назарова, В. М. Управление инновационными процессами в ДОУ / В. М. Назарова //Управление дошкольным образовательным учреждением–.2005. – № 6. – С. 32-35
42. Новикова, Т.Г. Экспертиза инновационной деятельности// Муниципальное образование. – 2008. – №1. – С.62
43. Платонов, К.К. Структура и развитие личности. - М.: Наука, 1986. – 254 с.
44. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.; Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. Наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
45. Пунина, Н.В. Учебно-методическое обеспечение инновационной деятельности образовательного учреждения// Методист. – 2008. – №1. – С.49-54

46. Рапцевич, Ю. Е. Современный словарь по педагогике / Е.С. Рапцевич. — Минск: Современное слово, 2001—928 с.
47. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство "Питер", 2000 – 712 с
48. Саметис, О.С., Спружа, Р.Я. Совершенствование управления и повышения уровня организации труда в детском саду: Методические рекомендации для заведующих. - Рига, 1985. – 68 с.
49. Слостёнин, В. А. Психология и педагогика: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Слостёнин, В. П. Каширин. – 3-изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 480 с.
50. Солдаткина, О. О. Экспертиза инновационной деятельности в ДОУ/О. О. Солдаткина//Управление дошкольным образовательным учреждением . –2005. – 6. – С. 22-32
51. Солодухина, О.А. Классификация инновационных процессов в образовании. // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 10. – С. 12 - 13.
52. Султанова, Ф. Р. Управление инновационной деятельностью учреждения дополнительного образования детей: Автореф. ...дис. канд. пед. наук. – Ижевск., 2005. – 20 с.
53. Файзуллина, Г. З. Оценка инновационной деятельности педагога/Г. З. Файзуллина. //Педагогическая диагностика. – 2007. – № 2. – С. 76-87.
54. Хохлова, О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. – 2010, – №3. – С 35-43.
55. Эммонс, Р. Психология высших устремлений. Мотивация и духовность личности. - М.: Смысл, 2004. – 416 с.
56. Яковлева, Г. Готов ли педагог к инновациям? // Дошкольное воспитание. – 2009. – №7. – С. 101-104.

57. Ярошевский, М.Г. О внешней и внутренней мотивации научного творчества // Проблемы научного творчества в современной психологии. - М., 2001.

58. Atkinson, J. W. An Introduction to Motivation. — N.Y., 1964

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности»

Методика разработана Т. Л. Бадоевым и направлена на изучение удовлетворенности трудом.

Проведение опрос

Опрашиваемые оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла), «в основном удовлетворен» (+2), «скорее удовлетворен» (+1); «и удовлетворен, и нет» (0); «скорее не удовлетворен» (-1); «в основном не удовлетворен» (-2); «совершенно не удовлетворен» (-3).

Оцениваемые факторы

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.
3. Вид трудовой деятельности.
4. Организация труда.
5. Санитарно-гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворенность работой в целом.

Обработка результатов и выводы

Показателем общей удовлетворенности является сумма набранных баллов (с учетом их знака).

Факторы влияющие на удовлетворенность трудом	Количество человек, выражающих свое отношение в данной мере							Количество набранных баллов
	+3 балла очень удовлетворен	+2 балла в основном удовлетворен	+1 скорее удовлетворен	0 балла удовлетворен и нет	Скорее не удовлетворен 1 балл	2 балла в основном не удовлетворен	совершенно не удовлетворен 3 балла	
Значимость профессии.								
Престижность профессии.								
Вид трудовой деятельности.								
Организация труда.								
Санитарно-гигиенические условия.								
Размер заработной платы.								
Возможность повышения квалификации.								
Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.								
Взаимоотношения с коллегами.								
Потребность в общении и коллективной деятельности.								
Потребность в реализации индивидуальных особенностей.								
Возможность творчества в процессе работы.								
Удовлетворенность работой в целом.								

**Изучение мотивации профессиональной деятельности
(методика К. Замфир в модификации А. Реана)**

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Бланк методики

	в очень незначите льной мере (1)	в достаточн о незначите льной мере (2)	в небольшо й, но и в немалень кой мере (3)	в достаточн о большой мере (4)	в очень большой мере (5)
Денежный заработок					
Стремление к продвижению по работе					
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

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 то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, $r = + 0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией 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.

Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи»

Методика предложена А. А. Реаном.

Инструкция

Соглашаясь или нет с нижеприведенными утверждениями, необходимо выбрать один из ответов — «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо заниженно легкие задания, либо нереально трудные,
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается.
10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.
13. Я не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.
16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели.
20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

Обработка результатов. Ключ к опроснику

Один балл получают ответы «да» на утверждения 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20 и ответы «нет» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество баллов.

Выводы

Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи). Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех). Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. При этом, если у испытуемого 8-9 баллов — то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если 12-13 баллов — ближе к стремлению к успеху.

U-критерий Манна-Уитни

U-критерий Манна-Уитни используется для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо количественного признака.

U-критерий Манна-Уитни является непараметрическим критерием, поэтому, в отличие от t-критерия Стьюдента, не требует наличия нормального распределения сравниваемых совокупностей.

U-критерий подходит для сравнения малых выборок: в каждой из выборок должно быть не менее 3 значений признака. Допускается, чтобы в одной выборке было 2 значения, но во второй тогда должно быть не менее пяти.

Условием для применения U-критерия Манна-Уитни является отсутствие в сравниваемых группах совпадающих значений признака (все числа – разные) или очень малое число таких совпадений.

Аналогом U-критерия Манна-Уитни для сравнения более двух групп является **Критерий Краскела-Уоллиса**.

Сначала из обеих сравниваемых выборок составляется **единый ранжированный ряд**, путем расставления единиц наблюдения по степени возрастания признака и присвоения меньшему значению меньшего ранга. В случае равных значений признака у нескольких единиц каждой из них присваивается среднее арифметическое последовательных значений рангов.

Например, две единицы, занимающие в едином ранжированном ряду 2 и 3 место (ранг), имеют одинаковые значения. Следовательно, каждой из них присваивается ранг равный $(3 + 2) / 2 = 2,5$.

В составленном едином ранжированном ряду общее количество рангов получится равным:

$$N = n_1 + n_2$$

где n_1 - количество элементов в первой выборке, а n_2 - количество элементов во второй выборке.

Далее вновь разделяем единый ранжированный ряд на два, состоящие соответственно из единиц первой и второй выборок, запоминая при этом значения рангов для каждой единицы. Подсчитываем отдельно сумму рангов, пришедшихся на долю элементов первой выборки, и отдельно - на долю элементов второй выборки. Определяем большую из двух ранговых сумм (T_x) соответствующую выборке с n_x элементами.

Наконец, находим значение U-критерия Манна-Уитни по формуле:

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x$$

Полученное значение U-критерия сравниваем по таблице для избранного уровня статистической значимости ($p < 0,05$ или $p > 0,01$) с критическим значением U при заданной численности сопоставляемых выборок:

- Если полученное значение U меньше табличного или равно ему, то признается статистическая значимость различий между уровнями признака в рассматриваемых выборках (принимается альтернативная гипотеза). Достоверность различий тем выше, чем меньше значение U.

- Если же полученное значение U больше табличного, принимается нулевая гипотеза.

Приложение 5

Результаты методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т. Л. Бадоев) 1 группы

№	Ф.И.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	И.Ю.	3	2	3	3	3	-1	3	3	3	3	3	3	3
2	С.Е.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3
3	М.А.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	С.Л.	2	1	3	3	3	-1	3	2	3	3	3	3	3
5	С.Н.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3
6	К.О.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3
7	К.К.	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
8	Ю.К.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3
9	Ф.В.	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
10	Л.С.	2	2	3	3	3	-1	3	3	3	3	3	3	3
11	Я.Е.	2	2	3	3	3	-1	3	3	3	3	3	3	3
12	Ф.А.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	3
13	С.М.	3	2	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3
14	В.В.	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
15	Т.Е.	3	3	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3
16	Е.Н.	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
17	С.Н.	3	23	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
2 группы														
1	Г.М.	3	2	2	3	3	-1	3	3	3	3	3	3	2
2	А.Д.	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2
3	А.В.	3	1	2	2	3	-2	3	3	3	3	3	3	2
4	В.Я.	3	1	2	3	3	-1	3	3	3	3	3	3	2
5	О.Ю.	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3
6	Х.Н.	1	-1	2	2	3	0	3	2	3	3	2	2	2
7	К.Е.	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2
8	С.Л.	2	0	2	3	3	0	3	2	3	2	2	2	3
9	Ш.Г.	2	1	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2
10	Р.И.	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2
11	Р.С.	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3
12	Е.Л.	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3
13	С.О.	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3
14	Е.Н.	3	2	3	3	3	0	3	2	2	3	3	3	3
15	С.Е.	3	2	3	2	3	0	3	2	3	2	3	3	3

Проанализированные результаты исследования

Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом	Баллы 1 группы	Баллы 2 группа
1. Значимость профессии	46	38
2. Престижность профессии	41	18
3. Вид трудовой деятельности	51	36
4. Организация труда	45	40
5. Санитарно-гигиенические условия	51	45
6. Размер заработной платы	1	-3
7. Возможность повышения квалификации	50	40
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	49	36
9. Взаимоотношение с коллегами	51	45
10. Потребность в общении и коллективной деятельности	49	39
11. Потребностью в реализации индивидуальных особенностей	50	41
12. Возможность творчества в процессе работы	51	36
13. Удовлетворенность работы в целом	51	35

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности

1 группы

№	Ф.И. испытуемых	внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
1	И.Ю.	5	5	2
2	С.Е.	4,5	4,3	0
3	М.А.	5	5	0
4	С.Л.	5	4,6	2
5	С.Н.	5	5	0
6	К.О.	5	5	2,5
7	К.К.	4,5	4	0
8	Ю.К.	5	4,6	0
9	Ф.В.	5	4,6	2,5
10	Л.Е.	5	3,6	2,5
11	Я.Е.	4,5	4	0
12	Ф.А.	4	4,3	2
13	С.М.	4,5	4,6	0
14	В.В.	3,5	4	1,5
15	Т.Е.	4,5	4,6	3
16	Е.Н.	3,5	4	2
17	С.Н.	4	4,6	0

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности

2 группы

№	Ф.И. испытуемых	внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
1	Г.М.	3	4,3	3,5
2	А.Д.	3,5	4,3	3,5
3	А.В.	3	4,3	3,5
4	В.Я.	2,5	3,6	2
5	О.Ю.	4	4,3	4
6	К.Е.	4,5	4,6	5
7	С.Е.	4,5	4,6	3,5
8	Д.Н.	4	4,3	4
9	Ш.Г.	4,5	4	4,5
10	Р.И.	4	3,6	4
11	Р.С.	4	4	3,5
12	Е.Л.	3,5	3,3	5
13	С.О.	3	3,3	4,5
14	Е.Н.	3,5	4	2
15	Х.Н.	4	4	3,5

Результаты исследования мотивация успеха и боязнь неудачи в баллах

1 группы

№	Ф.И. испытуемых	Боязнь неудачи	Надежда на успех	Полюс не выражен	
				неудача	успех
1	И.Ю.	-	-	-	12
2	С.Е.	-	-	-	13
3	М.А.	-	-	-	13
4	С.Л.	-	-	-	11
5	С.Н.	-	-	-	13
6	К.О.	-	14	-	-
7	К.К.	-	-	8	-
8	Ю.К.	-	15	-	-
9	Ф.В.	-	14	-	-
10	Л.Е.	-	-	9	-
11	Я.Е.	7	-	-	-
12	Ф.А.	-	-	-	12
13	С.М.	-	14	-	-
14	В.В.	-	-	-	12
15	Т.Е.	-	-	10	-
16	Е.Н.	-	-	-	12
17	С.Н.	-	15	-	-

Результаты мотивация успеха и боязнь неудачи в баллах

2 группы

№	Ф.И. испытуемых	Боязнь неудачи	Надежда на успех	Полус не выражен	
				неудача	успех
1	Г.М.	-	-	10	-
2	А.Д.	-	14	-	-
3	А.В.	-	-	10	-
4	В.Я.	5	-	-	-
5	О.Ю.	-	-	-	12
6	К.Е.	-	-	-	13
7	С.Е.	6	-	-	-
8	Ш.Г.	-	-	-	11
9	Р.И.	-	-	9	-
10	Р.С.	-	-	-	12
11	Е.Л.	-	-	-	13
12	С.О.	7	-	-	-
13	Е.Н.	-	-	-	12
14	Х.Н.	-	-	-	12
15	Д.Н.	5	-	-	-