

Мотивация педагогов дошкольного образовательного учреждения как организационное условие повышения эффективности профессиональной деятельности

Т. М. Кожухова

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Аннотация.

В процессе реформирования и преобразований системы образования в России, в том числе и дошкольного образования, вопрос мотивации педагогов к профессиональной деятельности становится всё более актуальным. Данная статья посвящена вопросу мотивации педагогов дошкольной организации к труду и её влияния на повышение эффективности их профессиональной деятельности. В статье дана характеристика основных понятий: «мотивация», «эффективность деятельности», – рассмотрены критерии эффективности профессиональной деятельности педагогов дошкольной организации. Предложены диагностические методики для исследования мотивации и эффективности профессиональной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, а также система мероприятий, позволяющих изменить процесс функционирования образовательной организации, повысить мотивацию педагогов и, как следствие, эффективность их деятельности.

Ключевые слова:

мотивация, эффективность профессиональной деятельности, педагогическая деятельность, дошкольное образование, профессиональные компетенции, стиль руководства, взаимодействие.

Для цитирования:

*Кожухова Т. М. Мотивация педагогов дошкольного образовательного учреждения как организационное условие повышения эффективности профессиональной деятельности // Педагогический ИМИДЖ. 2018. № 3 (40). С. 25–33.
DOI: 10.32343/2409-5052-2018-11-3-25-33*

Дата поступления статьи в редакцию:
28 мая 2018 г.

В последние десятилетия образование в нашей стране претерпевает кардинальные перемены. Это касается, в том числе, и дошкольного образования, так как теперь оно является первой, начальной, ступенью всей образовательной системы. Сегодня перед педагогами-дошкольниками стоят важные задачи по реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [13], который диктует им новые требования, расставляет другие акценты в их профессиональной деятельности. Они (задачи) находят своё подтверждение и в новом профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образова-

ния) (воспитатель, учитель)»: «...разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде; осуществлять реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы; осуществлять проектирование и реализацию воспитательных программ; иметь научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки; знать основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приёмы современных педагогических технологий» [9] и многие другие требования.

Кроме того, существует ещё один немаловажный критерий: чтобы соответствовать современным требованиям, педагогу необходимо заниматься инновационной деятельностью, не стоять на месте, постоянно развиваться.

Таким образом, возникает противоречие: с одной стороны, в оценке профессиональных компетенций педагога выдвигаются всё новые критерии, требующие его постоянного самообразования, а с другой – за большим объёмом ежедневной работы ему не всегда хватает времени для саморазвития и соответствия вышеуказанным требованиям. В условиях постоянного напряжения педагог часто находится в состоянии стресса, испытывает чувство неудовлетворённости собственной работой. Соответственно, снижается мотивация к труду и, как следствие, эффективность профессиональной деятельности.

Можно сделать вывод, что проблема мотивации педагогов на сегодняшний день достаточно актуальна. Необходимо исследовать их запросы, приоритеты в профессиональной деятельности, чтобы выработать определённые механизмы усиления мотивации, их заинтересованности в профессиональном росте, постоянном повышении своей квалификации. Перед руководителем дошкольной организации постоянно встаёт задача: каким образом мотивировать педагогов, чтобы улучшать эффективность их деятельности, тем самым достигать целей организации, заниматься инновационной деятельностью, идти «в ногу» с современными тенденциями в образовании, повышать престиж своей организации в городе, районе, регионе.

В современном менеджменте [12] давно известна формула эффективности профессиональной деятельности:

эффективность = профессиональные способности + мотивация + ресурсы.

Как мы видим, наряду с профессиональными способностями и ресурсами мотивация в этой формуле занимает центральное место.

Понятие «мотивация» несёт в себе определённую смысловую нагрузку.

Мотивация – это побуждение к какой-либо деятельности. Иными словами, мотивировать кого-то – значит добиваться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям [2].

В настоящее время для объяснения мотивации широко привлекаются общепсихологические теории. В качестве примера можно привести широко известную теорию потребностей А. Маслоу [6].

Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:

- физиологические потребности (еда, вода, жильё, отдых);
- потребности в безопасности и стабильности (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);
- социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т. д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);
- потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих)

– потребности самовыражения (потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).

Согласно теории А. Маслоу, физиологические потребности находятся в самом низу пирамиды и свойственны человеку изначально, т. е. он работает для того, чтобы, в первую очередь, их удовлетворить. А потребности личностного роста, признания и самовыражения свойственны не каждому, а только людям с высокой степенью ответственности, гражданского самосознания. Именно этим необходимо руководствоваться, выбирая способ мотивации для каждого педагога.

Мотивация является неотъемлемым компонентом достижения результата, повышения эффективности труда.

Слово «эффективный» произошло от латинского *effectivus*, что означает «действенный», – такая трактовка представлена в Словаре иностранных слов [11]. В Словаре русского языка понятие «эффективный» также имеет значение «дающий эффект», «действенный» [7]. Если брать во внимание, что слово «эффективный» – производное от слова «эффект», что означает «результат деятельности, под которым понимается конечный итог, завершающий собой что-нибудь», степень достижения цели [4], соответственно, можно утверждать, что понятие «эффективный», скорее, означает именно «дающий конкретный результат».

Следовательно, «эффективность деятельности» можно рассматривать как итог, приносящий максимальную пользу; тот конечный результат, к которому стремились. Другими словами, эффективной можно считать ту деятельность, в результате которой:

– во-первых, произошло определённое развитие, положительная динамика;

– во-вторых, это деятельность, соответствующая поставленным целям и задачам, планируемым результатам.

Эффективность может выражаться не только во внешних параметрах, но и внутренних изменениях человека. Например, В. Д. Шадриков в своей концепции системогенеза деятельности рассматривает эффективность как специфическую форму отношения человека к окружающему миру, как «сочетание количественных и качественных показателей, по которым оценивается эффективность деятельности». Он говорит о том, что «... в процессе деятельности человек не только преобразует окружающий мир, но преобразует и самого себя». На его исследования опираются Ю. П. Поваренков и Ю. Н. Слепко, профессора Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского, в своей работе «Оценка эффективности педагогической деятельности» [8].

В. Д. Шадриков говорит об эффективности деятельности как о «сочетании количественных и качественных изменений». В таком случае эффективность деятельности в отношениях «человек – человек» в большей степени будет направлена именно на качественные изменения. Причём эти качественные изменения будут характерны для всех субъектов деятельности, ведь в процессе взаимодействия субъект, несомненно, влияет на тех людей, с кем его связывают трудовые отношения. Но в то же время качественные изменения происходят и с ним самим. То есть, как отмечает автор, в процессе своей деятельности человек «преобразует самого себя» [8].

Наиболее ярко подобные преобразования можно проследить в педагогической деятельности. Профессия педагога относится к категории взаимодействия «человек – человек». В процессе своей деятельности педагог взаимодействует с другими субъектами (обучающимися, их родителями, коллегами по работе), влияет на них, преобразует их внутренний мир. Но в то же время педагог и сам растёт и развивается профессионально, то есть, преобразует самого себя. Опираясь на теорию А. Маслоу, можно предположить, что, повышая эффективность своей деятельности, педагог неизменно стремится к вершине пирамиды потребностей, то есть к самосовершенствованию и развитию.

Нужно отметить, что в дошкольной организации, как и в любой другой, обязательно должна быть создана система мотивации педагогов. И организовать её нужно таким образом, чтобы

каждый педагог был заинтересован стремиться к высшим уровням потребностей – саморазвитию, совершенствованию, признанию. Стиль руководства должен способствовать проявлению самостоятельности и творчества в поиске новых путей совершенствования педагогической деятельности, в том числе и за счёт создания педагогам условий для трансляции их педагогического опыта на различных площадках, стимулирования их похвалой, публичным признанием их заслуг перед коллективом, учреждением, введения в корпоративную культуру дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) традиционных мероприятий, на которых будут отмечаться заслуги педагогов (перед Новым годом или в конце учебного года, на заключительном педсовете) и т. д. [1].

Профессор Стокгольмской школы экономики, доктор философских наук Ларри У. Стаут, в своей книге «Управление персоналом. Настольная книга менеджера» [12] также отмечает, что у психологов, изучающих вопрос мотивации персонала, существует дифференцированный подход к уровням удовлетворённости трудом, которые необходимо учитывать при мотивации педагогов. Низкий, или начальный, уровень удовлетворённости трудом обеспечивается хорошими условиями труда и отношениями на работе, занимаемой должностью или статусом. Средний обеспечивается за счёт продвижения по службе и профессионального роста. Высокий уровень проявляется, когда педагогу доверяют выполнение сложной и интересной работы на уровне всего учреждения, за результат которой он несёт личную ответственность, и именно ему принадлежат все заслуги в случае успеха. Очень высокий уровень удовлетворённости трудом обеспечивается в том случае, когда педагог получает публичное признание коллег за свои достижения.

В рамках работы над темой «Мотивация как условие повышения профессиональной деятельности педагога ДОУ» было проведено исследование мотивации педагогов к деятельности и, как следствие, степень её влияния на эффективность их труда. Данное исследование было проведено на базе МКДОУ № 7 г. Шелехова. В нём приняли участие 17 педагогов (воспитатели, специалисты).

В качестве критериев эффективности были рассмотрены такие стороны, как работа по самообразованию педагога, методическая деятельность (активная работа в районных методических объединениях, проблемно-творческих группах и т. д.), трансляция своего опыта через публикации, выступления на различных площадках (муниципальных, районных, региональных), участие в конкурсах профессионального мастерства, а также применение в своей деятельности новых технологий, приёмов взаимодействия с воспитанниками и родителями, участие в инновационной деятельности.

Для исследования мотивации к деятельности педагогам были предложены:

– анкетирование «Выявление мотивации к профессионально-педагогической деятельности» (К. Замфир) [5];

– опросник «Определение стиля руководства педагогическим коллективом» В. П. Захарова и А. Л. Журавлева [10];

– анкета «Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов» (по Н. В. Немовой) [10];

– методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В. А. Ядовым, модифицирована Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном [3]).

Полученные во время исследования данные позволили выявить, что у большинства педагогов данного учреждения (47,1 % – 8 человек) преобладает внешняя отрицательная мотивация, отсутствие желания развиваться и профессионально расти, использовать в работе с детьми и родителями нестандартные формы взаимодействия, отмечается формальное исполнение ежедневных обязанностей. Внешняя положительная мотивация отмечается у 23,5 % педагогов (4 человека). Внутренняя мотивация проявилась у 29,4 % педагогов (5 человек).

Необходимо отметить, что (по сути данной методики) для внутренней мотивации характерно

то, что для личности имеет значение деятельность сама по себе, её содержание, а не какое-либо вознаграждение, оплата.

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 на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные стимулы.

Некоторые педагоги в ДОУ – 23 % – понимают необходимость преобразований в дошкольном образовании, стремятся повышать свой профессиональный уровень, но отмечают постоянную нехватку времени для методической работы или инновационной деятельности во время рабочего дня. Этим приходится заниматься вне рабочего времени, дома в ущерб семье или личным делам, вследствие чего возникает переутомление, состояние напряжения, стресса.

Другая часть педагогов – 29 % – указывает на несоответствие возрастающего объёма работы, повышения требований низкой заработной плате.

Кроме того, многие педагоги – 35,3 % – отметили несовершенство существующей в ДОУ системы стимулирования педагогов: например, в листе стимулирующих выплат указаны категории, не отражающие мастерство или профессиональный рост (задолженность родителей по оплате за детский сад, наличие заболеваний воспитанников), а необходимые показатели, наоборот, отсутствуют (проведение мероприятий для родителей, родительских собраний в нетрадиционной форме, участие в инновационной деятельности ДОУ).

Кроме того, многие педагоги отметили нежелательный стиль руководства и отношения к педагогам со стороны заведующего и заместителя по воспитательной работе. Это выражается в том, что членами администрации часто применяется авторитарный стиль взаимодействия, неоправданный в большинстве ситуаций, без учёта особенностей характера сотрудника, его психологических особенностей, профессиональных качеств.

Исходя из низкой мотивации большая часть педагогов – 53 %, – как уже было отмечено ранее, формально относятся к выполнению своих ежедневных обязанностей во взаимодействии с детьми и родителями. Это стало видно из исследования карты методической активности, которая фиксируется заместителем заведующего по воспитательно-методической работе. В данном документе отмечается профессиональная активность педагогов в течение учебного года по критериям, указанным выше, – повышение квалификации педагога через активную деятельность в районных методических объединениях, проблемно-творческих группах, работу по самообразованию; участие в инновационной деятельности ДОУ, использование интерактивных форм взаимодействия с родителями, повышение престижа ДОУ через различные мероприятия и т. д.

Таким образом, стало очевидно, что необходимо вносить изменения в уже существующий процесс мотивирования педагогов учреждения, а именно:

- скорректировать лист стимулирующих выплат для педагогов, внести новые критерии, способствующие повышению эффективности профессиональной деятельности;
- изменить в некоторых случаях стиль взаимодействия руководства с педагогами;
- создавать педагогам условия для трансляции их педагогического опыта на различных площадках, стимулировать их похвалой, признанием их заслуг перед коллективом, учреждением и т. д.

Реализация запланированных мероприятий может быть осуществлена через различные формы работы с педагогами [1]:

1. На начальном этапе необходимо повышать методическую грамотность педагогов по вопросу мотивации к деятельности и её влияние на эффективность труда. Для этого можно провести для педагогов семинары-практикумы на тему «Особенности мотивации персонала в до-

школьном образовательном учреждении», «Профессионализм педагога на современном этапе развития образования», «Эффективность деятельности педагога как условие реализации ФГОС» и т. п.

Цель данных мероприятий – создать педагогам условия (через выполнение практических заданий и упражнений) для самостоятельного анализа собственной мотивации к профессиональной деятельности и осознания ими её влияния на эффективность их деятельности; формировать представления педагогов о современных требованиях к профессиональным компетенциям (через изучение и анализ профессионального стандарта педагогов).

2. Педагогам необходимо предоставить возможность самостоятельно проанализировать критерии листа стимулирующих выплат, выделить те из них, которые, по их мнению, не влияют на эффективность деятельности педагогов, и скорректировать данный документ, добавив нужные показатели, действительно повышающие мотивацию педагогов к труду.

Цель подобного анализа – изменить суть стимулирующих выплат, сделав их по-настоящему действенным инструментом, влияющим на повышение мотивации педагогов и, как следствие, эффективности их профессиональной деятельности. Данное мероприятие можно провести в форме заседания круглого стола, где каждый педагог станет активным участником, вносящим свои результативные предложения.

3. Кроме того, мотивацию к деятельности могут повысить позитивные условия взаимодействия в коллективе: стиля общения администрации ДОО с педагогами, а также в процессе методических мероприятий учреждения при открытом просмотре деятельности педагогов с детьми.

Как показывает практика, немногие из педагогов добровольно желают устраивать открытый показ занятий или каких-либо мероприятий, приглашать к себе посторонних людей, даже если это коллеги в своём же саду, т. к. подобное мероприятие является стрессом. Педагог боится не справиться, услышать в свой адрес негативную критику, выглядеть некомпетентным в глазах коллег. В свою очередь, те педагоги, которые пришли смотреть открытый показ, по окончании не могут дать качественную характеристику просмотренному занятию, сделать продуктивные замечания, боясь обидеть своего коллегу, который и так испытал стресс и напряжение; либо просто не обладают сформированной компетенцией – методически грамотно анализировать педагогическую деятельность. Таким образом, очень часто подобные открытые просмотры становятся формальными, не несут в себе никакой пользы ни для одной из сторон и, следовательно, не повышают эффективность профессиональной деятельности.

Чтобы избежать подобной практики, педагоги могут совместно обсудить и разработать лист анализа педагогического мероприятия в своём саду с опорой на нормативную базу. Чтобы избежать ситуаций стресса и эмоционального напряжения, такой анализ может быть выражен не словами критики, замечаний, а в какой-либо другой форме – цветные стикеры, заполнение общего экрана определёнными символами и т. д. Либо с использованием заранее выбранных речевых формул, которые сами педагоги могут вносить в разрабатываемый лист анализа (например, исключить все негативные выражения, не использовать частицу «не», слово «нет» и т. п., а только предложения рекомендательного характера). Другими словами, анализ мероприятия должен проходить в позитивном ключе, нести в себе функцию «созидания», т. е. показывать точки роста для педагога, способы устранения своих недоработок, формирования новых компетенций.

Разработанный самими педагогами лист анализа может стать инструментом, повышающим мотивацию педагогов (даже начинающих) не бояться участвовать в открытых показах, быть уверенным, что подобное мероприятие принесёт только позитивные моменты, станет ступенькой для профессионального роста. А пришедших коллег воспринимать не как негативно настроенных проверяющих, которые хотят найти недостатки и раскритиковать, а как друзей, желающих помочь профессионально расти.

4. Стиль руководства, как показало проведённое в ДОО исследование, также является нема-

ловажным фактором, влияющим на мотивацию педагогов и, как следствие, на эффективность их деятельности и на функционирование учреждения в целом.

Как было отмечено в начале статьи, профессиональная деятельность педагога складывается не только из его компетенций, опыта работы, но и личностных качеств, куда относятся характер, стиль поведения, установки и ценности. Другими словами, все педагоги в коллективе – это, в первую очередь, люди с разными характерами, привычками, разные личности. Руководителю, как опытному психологу, необходимо тонко чувствовать каждого из своих коллег. И для более эффективной работы подбирать стиль общения, способы воздействия на каждого педагога.

Поэтому в данной ситуации заведующему и методисту, который также имеет тесный профессиональный контакт с педагогами, необходимо избирать разные стили руководства во взаимодействии с ними. Например, есть в коллективе педагоги, на которых всегда можно положиться, они являются активными участниками всех методических мероприятий в ДОО, составляют профессиональную команду, способную наравне с руководителем представлять и защищать имидж ДОО на разных площадках и уровнях. В данном случае целесообразно избрать демократический стиль общения и поддерживать партнёрские отношения.

Есть педагоги нерешительные, с заниженной самооценкой, пугающиеся всего нового, особенно молодые специалисты. Во взаимодействии с этими педагогами неуместен авторитарный стиль общения, публичная критика. Таких педагогов необходимо поддерживать, создавая для них ситуацию успеха, вселяя в них уверенность, желание продвигаться в профессии дальше. Все замечания могут быть только в личной беседе, в форме рекомендаций. А похвала даже за небольшие успехи, наоборот, публичной.

Для педагогов, не отличающихся исполнительностью, или по складу характера требующих чёткого руководства, в некоторых ситуациях допустим авторитарный стиль. К ним эффективно применять чёткие инструкции, указания с конкретным сроком исполнения. В процессе выполнения можно проводить некоторые виды контроля (в зависимости от задания). Но по итогам выполнения и после получения результата также необходимо похвалить или морально стимулировать их работу, отмечая достоинства выполненного задания.

Современная система образования не имеет больших финансовых и материальных возможностей для стимулирования труда педагогов. Таким образом, большую часть системы мотивации должны составлять именно нематериальные способы [1]. Для многих педагогов положительными стимулами могут стать обычные слова от руководства (публичная похвала, признание заслуг перед коллективом, поздравление с Днём рождения, памятной датой, информирование коллектива об успешной трансляции педагогом его опыта и т. д.) или сильные способы награждения (грамоты, благодарственные письма, размещение фотографии сотрудника на Доске почёта при входе с указанием его заслуг, что повышает его имидж в глазах коллег, родителей и детей и т. д.)

Таким образом, дифференцированный подход в стиле руководства и взаимодействия с коллегами позволит повышать мотивацию педагогов в работе, тем самым добиваться более эффективных результатов в профессиональной деятельности каждого из них и в развитии учреждения в целом.

Вывод. Суть профессии педагога сложилась исторически – нести людям высокие идеалы, нравственные ценности, воспитывать будущих граждан своей страны, формировать личность каждого ребёнка. И большинство из практикующих педагогов продолжает заниматься своей профессией именно ради самого дела, несмотря на любые изменения в государстве и обществе и даже в условиях невысокой материальной оценки своего труда и низком социальном статусе своей профессии. Соответственно, можно сделать вывод, что у настоящего педагога мотивация к деятельности должна быть продиктована желанием профессионально расти, добиваться признания и возможности самовыражения, а также осознанием своего долга перед обществом, высоко сформированной гражданской позицией.

Но так бывает не всегда. Внешние стороны мотивации, такие как заработная плата, условия труда, отношения с руководством, в большинстве своём остаются сильнейшими стимулами. Поэтому задача руководителя – грамотно и своевременно изучать потребности педагогов своей организации и подбирать для каждого индивидуальные способы мотивации, которые будут способствовать не только повышению эффективности профессиональной деятельности каждого из педагогов, но и достижению общих педагогических целей всего учреждения в целом.

Список литературы

1. Багадаева О. Ю. Мотивация персонала как организационное условие снижения профессионального стресса педагогов ДОО // Современное дошкольное образование. 2016. № 10. С. 26–37.
2. Большая психологическая энциклопедия : самое полное современное издание : более 5000 психологических терминов и понятий / А. Б. Альмуханова и др. М. : Эксмо, 2007. 542 с.
3. Диагностика профессионального становления личности : учеб.-метод. пособие / сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. Ч. 3. Ижевск : Удмуртский университет, 2012. 144 с.
4. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-образовательный. М. : Рус. яз., 2000. В 2 т. Т. 2. 1084 с. (Серия «Библиотека русских словарей»).
5. Замфир К. Опросник «Структура мотивации трудовой деятельности», 2012. 10 с.
6. Маслоу А. Х. Мотивация и личность ; 3-е изд. [Пер. с англ.]. СПб. : Питер, 2008. 352 с. (Серия «Мастера психологии»).
7. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. 4-е изд., доп. М. : Азбуковник, 1999. 944 с.
8. Поваренков Ю. П., Слепко Ю. Н. Оценка эффективности педагогической деятельности : учеб. пособие / под общ. ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2011. 166 с.
9. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/documents/3071/file/1734/12.02.15-Профстандарт_педагога (дата обращения: 20.05.2018).
10. Психологические тесты для профессионалов / сост. Н. Ф. Гребень. Минск : Соврем. школа. 2008. 496 с.
11. Словарь иностранных слов современного русского языка / сост. Т. В. Егорова. М. : Аделант, 2014. 800 с. (Серия «Библиотека русских словарей»).
12. Стаут Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / пер. с англ. А. Стативка. М. : Добрая книга, 2006. 532 с.
13. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.edu.ru/abitur/act.82/index.php> (дата обращения: 12.02.2018).

Motivation of Preschool Educational Institutions Teachers as an Organizational Condition for Increasing the Efficiency of Their Professional Activity

T. M. Kozhukhova

Irkutsk State University, Irkutsk

Abstract. *In the process of reforming and transforming the education system in Russia, including pre-school education, the issue of motivating teachers for professional activities is becoming more important. The paper is devoted to the motivation of pre-school teachers to work and its impact on the effectiveness of their professional activities. The article gives a description of the basic concepts: "motivation", "efficiency of activity", and the criteria for the effectiveness of pre-school teachers' professional activity. The author offers the diagnostic techniques for studying motivation and professional activity effectiveness in the preschool educational institution, as well as the system of measures that allow educational organizations to change their work, increase teachers motivation and, as a result, to raise the effectiveness of their activities.*

Keywords: *motivation, efficiency of professional activity, pedagogical activity, preschool education, occupational competences, leadership style, interaction.*

**Кожухова
Татьяна Михайловна**

*магистрант 2 курса
кафедры психологии и педаго-
гики дошкольного образования*

*Иркутский государственный
университет*

*664003, г. Иркутск,
ул. К. Маркса, 1*

*тел.: +7(3952)241843
e-mail: tatjana.cozhuhowa@
yandex.ru*

**Kozhukhova
Tatiana Mihailovna**

*Master of Second Year of
Magistracy, Department of
Psychology and Pedagogy of
Preschool Education*

Irkutsk State University

1 K. Marx St, Irkutsk, 664003

*tel.: +7 (3952)241843
e-mail: tatjana.cozhuhowa@
yandex.ru*