

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Ускова Н.Б. Теоретическое обоснование модели развитие мотивационной сферы педагогов дошкольной образовательной организации // V-я Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы современности: взгляд молодых исследователей», 01 – 10 ноября 2017 г. – 0,8 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

Н.Б. Ускова

магистрант 2-го курса

факультета психологии

Тульский государственный

педагогический университет им. Л.Н.

Толстого, Россия

Научный руководитель: С.В. Пазухина,

д-р психол.н., доц., зав. кафедрой

психологии и педагогики

Тульский государственный

педагогический университет им. Л.Н.

Толстого, Россия

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МОДЕЛИ РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена изучению проблемы развития мотивационной сферы педагогов дошкольных образовательных организаций (далее - ДОО). Анализируются виды мотивов, описываются способы развития мотивации. Выделяются группы условий развития мотивации воспитателей. Осуществляется обоснование модели процесса целенаправленного управляемого развития профессиональной мотивации педагогов ДОО.

Ключевые слова: мотив, мотивационная сфера педагога, внутренняя мотивация, профессиональная мотивация, профессионально-педагогическая направленность личности, модель, условия.

Одним из основных факторов, определяющих успешность и эффективность любой деятельности, является мотивация. В профессиональной деятельности педагога мотивация имеет большое значение.

Мотивационная сфера выступает мощным фактором, определяющим профессиональное развитие, задающим его содержание, направленность, интенсивность и тенденции использования личностного ресурса.

Под мотивом в психологии понимают материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Но для осознания мотива, т. е. для включения данных переживаний в культурно обусловленную категориальную систему, требуется особая работа [2,с.273].

Структура мотивационной сферы включает совокупность потребностей, мотивов, целей и задач.

К проблеме изучения мотивационной сферы обращались в своих работах многие ученые, как отечественные - А.Г. Асмолов [1], В.К. Вилонас [4], В.И. Ковалев [9], А.К. Маркова [12], С.Л. Рубинштейн [14] и др., так и зарубежные - С. Адамс, С. Альдерфер, Л. Брентано, В. Врум, П. Гаудж, Ф.Герцберг, Р. Дафт, Е. Лоулер, Д. МакКлелланд, А.Маслоу, Л. Портер, Х. Хекхаузен и др. Было выявлено, что мотивы и цели деятельности носят обобщенный, интегрированный характер и выражают направленность личности, ее ценностно-смысловую ориентированность[1]. Констатируется, что процесс формирования и становления мотивации представляет собой взаимодействие многих сторон личности, возникающее на различных уровнях активности человека [1].

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 [12, с. 48].

Авторский подход в изучении структуры мотива трудовой деятельности предложен К. Замфир. Она исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации [4, 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. [4, с. 278].

Представление К. Замфир о внешней мотивации близко идеям, отраженным в работах Д. Аткинсона, посвященным проблеме соотношения стремления к успеху и избеганию неудачи.

Так, по Дж. Аткинсону, сила стремлений человека может быть определена при помощи следующей формулы: $M = P_{дц} + V_{дц} + Z_{дц}$, 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 [4, 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 [3, с. 279].

С точки зрения профессора Е. П. Ильина и др., профессиональную мотивацию необходимо рассматривать с позиций системного и целостного подходов как целостное явление и системное психологическое образование [7, с.223].

Исходя из основных положений современной теории мотивации, принимая во внимание идеи системного и целостного подходов, в настоящее время мотивацию рассматривают как систему мотивов, иерархическую организацию всей совокупности побуждений, стержневое свойство личности, определяющее целостный облик человека, его активность, осуществляющее побудительную и направляющую функции [3, 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.

Интегральной характеристикой мотивационной сферы человека является его направленность.

В структуре личности педагога В. А. Сластенин выделяет социально-нравственную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность [7, с. 246].

Составляющими социально-нравственной направленности выступают социальные потребности, чувство общественного долга, моральные ценностные ориентации, гражданская ответственность, идейная убежденность, профессиональная позиция, социальная активность, надежность.

Согласно типологии потребностей А. Маслоу, к социальным потребностям 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 должна лежать 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 ориентаций могут выступать такие показатели, как смысл труда, заработная плата, квалификация, карьера и др. [7, с. 252].

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

Составляющими профессионально-педагогической направленности личности педагога 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 [12, с. 253].

Сегодня большое значение уделяется изучению и развитию смыслообразующей функции мотивации. Ее реализация 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 связаны с личностным развитием человека, личностной направленностью, его мотивами, потребностями, способностями [5, с. 132].

При планировании процесса мотивирования педагогов необходимо различать перспективную и текущую мотивацию. Если мотивы деятельности человека и поставленная им цель относятся к отдаленному будущему и мотивы предусматривают стратегию поведения, такую мотивацию называют *перспективной*. Если же мотивы связаны только с ближайшим будущим, то они определяют тактику поведения, что характерно для *текущей* мотивации.

Психологи считают, что трудовая активность сотрудника, качество и эффективность его труда зависят прежде всего от перспективности мотивации. Именно перспективная мотивация побуждает работника бороться с трудностями и препятствиями в работе, так как настоящее для него является лишь этапом достижения перспективных целей. Если же сотрудник действует, исходя только из текущей мотивации, то малейшая неудача приводит к снижению его трудовой активности. К перспективной мотивации педагога можно отнести четкую ориентацию в направлениях и задачах дальнейшего развития своей образовательной организации и образования в целом, осознание стабильности и плановости развития, уверенность в своем будущем в данной организации, видение перспектив повышения квалификации и продвижения по службе, ощущение собственной востребованности.

Выделяют три типа мотивирования сотрудников к качественному выполнению трудовой деятельности: прямой, косвенный, побудительный.

Первый тип (прямой) связан с формированием интереса к работе и ее результатам. В качестве факторов такой мотивации выступает содержание труда, сознание своих достижений для общества, признание их окружающими, чувство ответственности и самореализации личности в труде. Деятельность, основанная на таких мотивах, приносит удовлетворение. Человек трудится не только для получения заработка. Он испытывает интерес к содержанию самой работы, творчеству. Поэтому контролировать труд таких работников нет необходимости.

Косвенная мотивация (второй тип) основана на материальной заинтересованности. Факторами этого типа мотивации является дифференцированный характер оплаты труда, учет уровня напряженности труда и пр. В данном случае труд выступает в форме цены на рабочую силу, как «инструментальная» ценность, которая обменивается на производимые товары и услуги.

Побудительная мотивация (третий тип) базируется на страхе и обязанностях. Она определяется властью, уровнем безработицы и отсутствием гарантии сохранения рабочего места, социальной напряженностью, неуверенностью в завтрашнем дне [10].

При подборе методов мотивирования персонала необходимо учитывать следующие моменты:

1) Мотивирование тогда даёт результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы, обладают заслуженным статусом. Прибегать к этому методу стоит деликатно: частичное или полное

лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям вплоть до увольнения.

2) Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

3) Положительное подкрепление результативнее отрицательного.

4) Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Они начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект.

5) Без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива.

6) Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы.

7) Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

8) Мотивация персонала ДОО зависит от социального статуса сотрудника. Для педагогов наиболее значимыми являются мотивы достижения безопасности, мотивы признания и самоуважения, мотивы принадлежности, общения. У младших воспитателей на первом месте мотивы безопасности, низкий уровень мотивации к успеху и самореализации [8].

В контексте изучения проблемы нашего исследования мы сосредоточили свое внимание на обосновании и разработке модели целенаправленного управляемого развития мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций и выявлении условий ее успешной реализации.

Условия успешной реализации модели мы разделили на три основных группы:

- организационно-технологические условия (в них входят внешние обстоятельства реализации управленческих функций в педагогической системе; эти условия обеспечивают сохранения целостности и полноты, целенаправленности и эффективности процесса реализации модели);

- психологические условия (к ним относятся: психологическая готовность участников к реализации модели, наличие у них необходимых психологических характеристик и пр.);

- педагогические условия (в них входят: меры педагогического воздействия, проектирование и конструирование педагогической среды; эти условия отражают возможности образовательной и материально-пространственной среды, оказывающие положительное или отрицательное влияние на достижение цели модели) [7].

В своей работе мы обосновали необходимость выделения ряда мероприятий, способствующих повышению мотивации педагогов ДОО:

– промежуточная диагностика уровня развития инновационного потенциала педагогического коллектива;

– разработка четкой системы мер поощрения творческих педагогов, конкурсы профессионального мастерства, ориентированные на обогащение предметно-развивающей среды, на поиск самой лучшей постановки воспитательно-образовательной работы, выставки различного характера и т.д.;

– организация, а также совершенствование системы научно-методической работы;

– совершенствование структуры управления в условиях работы педагогического коллектива в инновационном режиме, а также активное участие педагогов дошкольных учреждений в принятии управленческих решений;

– активное участие педагогов ДОО в методической службе на уровне района: участие в работе научно-практических конференций различного рода, работа педагогов в составе проблемно-творческих групп и т.д.;

– развитие восприимчивости педагогов ДОО к новшествам путем проведения тренингов, дискуссионных площадок, творческих игр, мастер-классов, повышения уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;

– разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов.

В качестве одного из условий повышения мотивации педагогов ДОО мы рассматриваем активизацию творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению.

Важную роль в системе повышения мотивации педагогов ДОО играет повышение уровня педагогической компетентности. Профессионально-педагогическая компетентность представляет собой такое личностное образование, которое имеет свойство изменяться и совершенствоваться. Следовательно, можно говорить о ее становлении. Становление профессиональной компетентности рассматривается учеными как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде. Следовательно, становление профессиональной компетентности педагога происходит не только на этапе профессионального обучения, но и в процессе его трудовой деятельности [13].

Становление профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения понимается как качественное изменение личности в профессиональной деятельности, развертывание ее внутренних ресурсов, достижение более высокого и творческого уровня выполняемой профессиональной работы, наличие устойчивой мотивации профессиональной самореализации, а также наличие профессионально важных и профессионально значимых качеств личности и готовности к постоянному профессиональному росту [1].

В связи с этим становится актуальной проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения. Можно говорить о том, что профессиональная компетентность – это совокупность ключевых (относящихся к самому себе, к социальному взаимодействию), базовых (относящихся к специфике профессиональной деятельности) и специальных (отражающих специфику конкретной профессиональной сферы деятельности) компетенций, которые должны быть сформированы у воспитателя ДОО. Формирование и развитие профессиональной компетентности осуществляется в трех направлениях: изменение всей системы деятельности субъекта, ее функций, иерархического строения; изменение личности субъекта; изменение соответствующих компонентов установки субъекта по отношению к объекту деятельности (интерес к нему, осознание его значимости, познание своих реальных возможностей влияния на объект).

Одним из условий формирования и повышения мотивации педагогов ДОО является методическая работа, поскольку это часть системы непрерывного образования, одна из целей которой – повышение уровня общепедагогической и методической подготовленности специалиста к организации и осуществлению воспитательно-образовательной работы в детском саду. Организация повышения квалификации работников – это очень важное направление работы с педагогическим коллективом. Повышение квалификации может осуществляться через различные формы, выбор которых может осуществляться как самим работником, так с учетом потребностей учреждения либо рекомендаций руководителя.

Важно отметить, что в современных условиях традиционные формы, в которых большое место отводится прямой передаче знаний и докладам, постепенно утрачивают свое значение ввиду низкой эффективности, а также недостаточности обратной связи. На сегодняшний день очень важным является вовлечение педагогов в иную, активную учебно-познавательную деятельность, которая осуществляется с применением активных методов [6].

В современной системе повышения квалификации, развития профессионально-педагогической компетентности и повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов наиболее часто используются следующие методы:

- коллективные деловые игры;
- творческие проблемные группы;
- мастер-классы;
- педагогические тренинги;
- самообразование;
- конкурсы профессионального мастерства и т.д.

В качестве форм повышения мотивации могут выступать проблемные семинары, семинары-практикумы, методические объединения и другие формы, организуемые органами управления образованием, средними и высшими учебными заведениями, а также институтами повышения квалификации работников. На местном уровне работа по осуществлению повышения квалификации, как правило, осуществляют научно-методические центры.

Педагогический совет в детском образовательном учреждении рассматривается как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом, решающий конкретные задачи дошкольного учреждения, в том числе и задачи повышения мотивации профессиональной деятельности педагогического коллектива [5]. Все педагогические советы

можно условно разделить на три вида в зависимости от формы организации:

– традиционный педагогический совет – это совет, который характеризуется наличием подробной повестки дня и проводится с четким соблюдением регламента всех вопросов, которые обсуждаются в его рамках, и принятием конкретного решения по каждому из них;

– педагогический совет с частичным использованием отдельных методов активизации педагогов ДОУ. В рамках такого педсовета участникам могут быть предложены некоторые активные методы, к примеру, решение ситуативной задачи по теме либо использование метода «игрового моделирования»;

– нетрадиционный педагогический совет, который проводится в форме конференции, деловой игры и т.д. Подготовка такого педсовета требует написания сценария, определения ролей и т.д. Важно помнить, что итогом такого педагогического совета также должно быть принятие конкретных решений по усовершенствованию работы коллектива.

В современных условиях все большее распространение получает нетрадиционный педагогический совет [5].

Педагогический совет в форме деловой игры можно провести для подведения итогов работы коллектива в направлении определенной проблемы либо за какой-то период. Основное место в рамках педсовета такого рода занимает работа в группе. Его организаторам важно до мельчайших деталей продумать сценарий, определить задания, роли, рассчитать регламент. Участники групп исполняют задания, вырабатывают задачи и цели, разрабатывают программы, которые и станут основой решения педагогического совета.

Педсовет-конференция может состоять из определенных составных частей, к примеру: основное теоретическое сообщение и диалог, организуемый старшим воспитателем с группой специалистов (психолог, музыкальный руководитель, логопед, воспитатель по физкультуре). Ответы на вопросы этих специалистов побуждают всех остальных тоже задавать вопросы по теме, высказывать собственное мнение. В заключение принимаются общие рекомендации по обсуждаемому вопросу.

Педагогический совет в форме «круглого стола». Для того чтобы подготовить такой педсовет руководителям нужно отобрать интересные, важные для обсуждения вопросы, продумать четкую организацию. К примеру, какие-то темы заранее раздать группе воспитателей и предложить им определенную литературу. В этом случае у них будет возможность познакомиться с разными теориями, мнениями, подходами, обдумать и выработать собственную точку зрения на этот вопрос (тему). Главным

правилом при организации «круглого стола» является подготовленность и заинтересованность каждого из участников. Важно выбрать ведущего, который сумет четко ориентироваться в вопросах и направить разговор в нужное русло.

Ситуативный педагогический совет заключается в рассмотрении одной или нескольких педагогических ситуаций, которые можно проигрывать здесь же участниками педсовета, которые подготавливаются заранее. Можно обсудить ситуацию по сюжету, записанному на видеокамеру.

Педсовет в форме дискуссии предполагает, что педагоги заранее должныделиться на подгруппы и подготовить свои концепции обсуждаемой проблемы. В рамках дискуссии происходит совместная выработка плана решения проблемы. К примеру, можно обсудить тему: «Каким должен быть план воспитательно-образовательной работы с детьми, и каковы могут быть формы его написания».

Педсовет в форме научно-практической конференции можно подготовить и провести, объединив для этого усилия нескольких ДОО. Базой для такого педсовета может стать учреждение, которое имеет статус экспериментальной площадки: здесь работает наука. В процессе подготовке такого педсовета важно заранее организовать дни открытых дверей для педагогов. Необходимо так составить повестку дня, чтобы каждое учреждение участвовало в представлении своего опыта, обсуждении проблем и предложений к выработке решений. Руководитель в своем вступительном сообщении в виде тезисов представляет основные положения обсуждаемого вопроса. Решения на педсовете такого вида могут приниматься как общие для всех, так и отдельные для каждого педагогического коллектива, с учетом его специфики [5].

В зависимости от вида, педагогический совет может быть тематическим либо итоговым (за полугодие или год) [6].

Следующей продуктивной формой повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений являются обучающие семинары, которые проводятся с целью повышения теоретической подготовки воспитателей. В таких семинарах, как правило, принимают участие все педагоги ДОО.

Еще одной формой повышения квалификации и формирования мотивации профессиональной деятельности в рамках ДОО являются консультации (индивидуальные и групповые), которые планируются заранее и, как правило, отражаются в годовом плане дошкольного образовательного учреждения, а также в календарном планировании старшего воспитателя.

Интересной формой повышения мотивации профессиональной деятельности работников ДОО является изучение и распространение передового педагогического опыта. Эта форма позволяет решить целый ряд важных задач, таких как: целенаправленное накопление материалов педагогической направленности, анализ результатов деятельности в рамках определенного направления образовательной работы, описание системы взаимосвязанной работы всех специалистов ДОО, подготовка учреждения образования к аттестации, маркетинг и менеджмент образовательного процесса. Часто в рамках дошкольных образовательных учреждений создаются так называемые школы передового опыта. Школа передового опыта – это профессиональное объединение педагогов, которое может быть как многочисленным, так и малочисленным и выступать как своеобразная форма индивидуального наставничества. При многочисленной форме, опытный педагог собирает вокруг себя всех желающих учиться у него и заимствовать идею его опыта. Занятия такого рода проводятся периодически и в различных формах, но преимущественно это лекции, дополняющиеся беседами, открытыми занятиями, семинарами.

Ряд активных форм обучения в системе формирования мотивации педагогов ДОО объединяется названием «учебные деловые игры». Большое количество исследователей и ученых в сфере профессиональной педагогики указывают на наибольший потенциал игровых методов обучения в процессе профессионального развития руководителей и педагогов ДОО. Деловые игры дают педагогам хорошую возможность совершенствования своей деятельности и создания новых моделей профессиональной практики, что соответствует современным целям актуализации управленческого и педагогического профессионализма [5].

Для учебных деловых игр характерной является направленность на снятие практических проблем определенного рода и приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности. Они способствуют формированию таких важных компетенций педагогов и руководителей, как толерантность, коммуникативные способности, умение работать в группах, самостоятельность мышления и т.д.

Содержание учебных деловых игр, которые используются для повышения профессиональной компетентности педагогических кадров, отражает те направления работы и реальные проблемы, с которыми педагоги встречаются в процессе осуществления своей профессиональной деятельности [6].

Активной формой работы в рамках мотивирования педагогов являются тренинги. Тренинги – такая форма организации образовательного процесса, в рамках которой обучающиеся получают возможность развития и закрепления необходимых знаний и навыков, изменения собственного отношения к своему опыту и тем подходам, которые применяются в профессиональной деятельности.

Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью каждого педагога. Общеизвестно, что только те знания становятся убеждениями человека, которые им получены самостоятельно, обдуманы и пережиты. А это возможно только в результате самостоятельной работы по самообразованию [16].

Решение задач по повышению профессиональной культуры педагогов, позволяющей им не просто осваивать новое содержание и технологии обучения, но и быть способными к профессиональной активности, может осуществляться через организацию работы методического объединения. Методические объединения – специальный комплекс практических мероприятий, базирующихся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом и, в конечном счете, - повышение эффективности образовательной деятельности.

Профилактика эмоционального выгорания выступает в качестве важнейшего условия обеспечения профессионально-педагогической компетентности, а также повышения мотивации педагогов ДОО. «С целью профилактики «выгорания» необходимо проводить обследование педагогов ДОО для того, чтобы выявлять симптомы этого состояния, развивать положительное отношение работников к труду, способствовать тому, чтобы работники овладевали навыками саморегуляции психической деятельности» [16].

Профилактика эмоционального выгорания педагогов должна осуществляться в двух направлениях: оптимизация организационных условий трудовой деятельности; актуализация их личностных ресурсов.

Первое направление предполагает оптимизацию организации рабочего места сотрудников, строгую определенность обязанностей и должностных инструкций, систему поощрений и наказаний, справедливую кадровую политику и т.д. Можно сказать иными словами, что это направление направлено на уменьшение стрессов на рабочем месте.

Второе направление предусматривает работу в рамках просветительского направления, повышение значимости профессии, обучение методам саморегуляции и профилактики стрессов и т.д.

Одной из наиболее эффективных форм методической работы в ДОУ с целью повышения мотивации педагогов может быть «Школа педагогического мастерства» [14]. План работы данной формы работы составляется на год в соответствии с запросами воспитателей и т.д. (пример – Приложение А).

Каждое мероприятие, которое проводится в рамках этой «Школы» должно составляться с учетом требований:

- учебный и практический интерес темы мероприятия;
- систематичность методической работы;
- определение цели каждого мероприятия;
- использование методики интерактивного обучения (решение педагогических задач, обсуждение проблемных ситуаций, выполнение упражнений и т.д.);
- опрос участников мероприятия с целью самоопределения.

Одной из важнейших форм повышения мотивации в условиях модернизации образования является также деятельность, направленная на выявление, анализ и изучение передового опыта.

Передовой опыт в современных условиях – это именно тот фундамент, который должен находиться в основе практической деятельности каждого педагога. Передовой педагогический опыт – это такой опыт педагогов, а также работников учреждений образования в целом, при котором достигаются лучшие результаты за счет усовершенствования имеющихся результатов, а также оптимальной организации образовательного процесса.

Автором педагогического опыта может выступать как отдельный педагог, так и группа. Кроме того, педагогический опыт может быть различным и с точки зрения его новизны. Это может быть как педагогический опыт, носящий репродуктивный характер, так и опыт, включающий в себя разнообразные нововведения.

Работа, направленная на изучение, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта должна быть обязательным элементом повседневной деятельности воспитателей в условиях модернизации современного дошкольного образования. Так как именно правильная постановка и организация этой деятельности оказывает существенное влияние на эффективность и качество работы учреждения образования, ее необходимо осуществлять поэтапно. Система работы по изучению, обобщению и реализации педагогического опыта должна осуществляться в

рамках исследовательской программы, которая состоит из нескольких этапов:

- выявление педагогического опыта в педагогической практике;
- изучение, обобщение и описание;
- распространение и внедрение в деятельность.

Можно привести следующий алгоритм работы с педагогическим опытом:

- обнаружение противоречия между уже сложившимися методами и формами работы;
- выявление носителей эффективного педагогического опыта;
- определение целей и задач изучения опыта;
- анализ;
- обобщение и формулировка выводов;
- оформление (показ) педагогического опыта;
- распространение и внедрение.

Описанный алгоритм позволяет педагогам эффективно работать с педагогическим опытом, что в значительной мере влияет на эффективность педагогической деятельности в целом.

В системе повышения квалификации современных педагогов ДОО важное место занимает совершенствование различных форм оценки собственной деятельности [6].

Одной из наиболее эффективных современных форм оценивания деятельности субъекта образовательного процесса является портфолио. Портфолио – это своего рода собрание достижений человека, досье. Портфолио представляет собой визитную карточку (совокупность сведений об организации, о человеке); досье (собрание определенных документов, образцов работ, фотографий, которые дают представление о возможностях, предлагаемых услугах и т.д.).

В условиях модернизации дошкольного образования портфолио дает возможность перейти от административной системы учета результативности педагогического процесса к системе оценки успешности педагога, ребенка. Портфолио является одной из самых аутентичных (приближенных к реальному состоянию) форм оценивания, ориентированных на процесс оценивания самого себя.

Посредством портфолио можно представить анализ результатов деятельности каждого педагога современного ДОО. Это дает возможность учитывать результаты, которые были достигнуты педагогом в ходе аттестации, в рамках собственной профессиональной деятельности. Оно

выступает в качестве ориентира для дальнейшего самосовершенствования, саморазвития, а также является крайне важным элементом системно-деятельностного, практико-ориентированного подхода к организации педагогического процесса в рамках ДОО.

Основная цель портфолио – оказание помощи педагогам в развитии способностей к анализу собственной деятельности, сопоставлению ее с требованиями и стандартами и совершенствовании ее на этом основании. Портфолио способствует предоставлению отчета о своей деятельности, определению «картины» ее результатов, а также проявлению навыков самооценивания и самоанализа. В условиях современной системы образования портфолио выступает не только как форма оценивания деятельности педагога, но и помогает решить следующие задачи:

- совершенствовать профессиональные компетенции;
- стимулировать мотивацию педагога к деятельности;
- формировать навыки рефлексии;
- поощрять инициативу педагогов к саморазвитию и самосовершенствованию, их активность;
- содействовать повышению уровня профессионального мастерства педагога.

Важнейшей функцией данной формы работы является самооценивание и самоанализ, которые выступают для педагога как стимул к самообразованию. Самообразование как самостоятельное приобретение знаний из самых разнообразных источников приобретает особую значимость в условиях быстро изменяющейся системы образования, постоянного внедрения разнообразных инноваций [6].

В современных условиях самообразование может осуществляться в самых разнообразных формах. Приведем некоторые из них:

- работа педагога с периодическими изданиями, книгами;
- участие в работе конференций и научно-практических семинаров;
- получение консультаций различного рода на кафедрах психологии и педагогики ВУЗов;
- работа с банками диагностических, а также коррекционно-развивающих программ и методик;
- ведение своей картотеки по исследуемой проблеме и т.д.

Результатом систематической работы педагога по самообразованию должно стать совершенствование работы с детьми, а также создание условий для рождения нового опыта.

Очень важную роль играет в данном аспекте способность педагога к рефлексии. Можно рассматривать два основных свойства данного процесса: опережающее отражение и ретроспективность [6].

Опережающее отражение предполагает исследование различных ситуаций педагогом и проектирование деятельности еще до ее осуществления. Ретроспективность, в свою очередь, заключается в оценке произведенной деятельности и закреплении успешных действий по реализации цели, а также коррекции неудачных действий.

Именно эти два свойства дают педагогу возможность постоянно адаптироваться к возникающим ситуациям, то есть осуществлять саморегулирование и саморазвитие. Рефлексия блокирует деятельность человека по старым образцам, открывает новые пути для мышления и действия.

Таким образом, система повышения мотивации педагогов ДОО в условиях модернизации системы дошкольного образования должна включать в себя как традиционные формы, так и новые специфические методы повышения педагогического мастерства, обеспечивающие направленность педагога на инновационные процессы, происходящие в образовании [5].

Только при этом условии можно говорить о достижении целей и задач модернизации образовательного процесса и обеспечении эффективности педагогической деятельности в рассматриваемом направлении.

Рассмотренные нами теоретические положения нашли отражение в модели развития мотивационной сферы педагогов дошкольной образовательной организации, которая в настоящее время проходит апробацию на базе МБДОУ «Детский сад № 53». Основные положения модели, касающиеся системы мотивации педагогов ДОО, в том числе стимулов профессионального развития отражены в таблицах №1 и №2.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Таблица 1.

Система мотивации в дошкольной образовательной организации

Потребности и мотивы педагогов ДОО	Методы и приемы мотивирования
Административные методы	
Страх перед увольнением Страх перед наказанием Желание иметь стабильную работу Желание формального признания заслуг	- Издание приказов и распоряжений - Объявление выговоров и благодарностей - Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов - Аттестаций педагогов - Предоставление дополнительных отпусков
Экономические методы	
Обеспечение своего существования Желание быть социально защищенным в случае болезни или потери Трудоспособности Желание быть защищенным в случае экономических спадов Мотив справедливости Желание формального признаний заслуг	- Премирование из внебюджетных фондов - Присвоение надбавок - Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями) - Предоставление бесплатного питания в рамках школы и других возможных льгот (оздоровление, турпоездки и т.д.) - Предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.) - Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (репетиторство, платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)
Социально-психологические методы	
Мотивы признания, самоуважения: - мотив получения уважения, признания заслуг, - мотив достижения успеха, - желание карьерного роста, - потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд, - потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства, - другое	- Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации - Аттестация на более высокую квалификационную категорию - Предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам - Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д. - Включение в резерв руководящих кадров - Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях

Всероссийское СММ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

	<ul style="list-style-type: none">- Предоставление дополнительных полномочий- Организация внутрешкольных конкурсов, направление на городские конкурсы- Рекомендация на присвоение званий- Благодарственные письма, грамоты
<p>Мотивы признания, самоуважения:</p> <ul style="list-style-type: none">- мотив получения уважения, признания заслуг,- мотив достижения успеха,- желание карьерного роста,- потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд,- потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства,- другое	<ul style="list-style-type: none">- Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации- Аттестация на более высокую квалификационную категорию- Предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам- Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.- Включение в резерв руководящих кадров- Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях- Предоставление дополнительных полномочий- Организация внутрешкольных конкурсов, направление на городские конкурсы- Рекомендация на присвоение званий- Благодарственные письма, грамоты
<p>Мотивы безопасности и комфорта:</p> <ul style="list-style-type: none">- желание иметь безопасное и комфортное рабочее место,- желание удобного режима работы,- желание спокойной работы без стрессов и конфликтов,- желание уверенности в завтрашнем дне,- другое	<ul style="list-style-type: none">- Наличие профсоюзной организации, коллективного договора- Четкие должностные инструкции- Своевременное предоставление информации о проверках- Составление удобного расписания занятий- Корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки
<p>Мотивы принадлежности, общения:</p> <ul style="list-style-type: none">- ощущение себя как часть группы,- потребность в неформальном общении с руководством,- другое	<ul style="list-style-type: none">- Повышение статуса образовательного учреждения- Поддержка существующих традиций- Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.)- Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога

Всероссийское СММ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

	<ul style="list-style-type: none">- Привлечение к общественной работе- Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации
Мотивы самореализации: <ul style="list-style-type: none">- желание иметь интересную работу,- возможность реализовать свои идеи, планы,- желание профессионального и личностного роста,- другое	<ul style="list-style-type: none">- Поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий- Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности- Привлечение к участию в инновационной деятельности- Поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов- Включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов)

Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию

Мотивы к профессиональному развитию	Стимулы профессионального развития
1. Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности	<ul style="list-style-type: none">1.1.Открытие собственного мастер – класса для учителей округа или города.1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы(расписание).1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.
2. Мотив личного развития, приобретения новой информации.	<ul style="list-style-type: none">2.1.Направление на стажировку или престижные курсы.2.2.Предоставление времени на методическую работу(работа на дому)2.3.Творческий отпуск в каникулярное время.2.4.Дополнительные дни к отпуску.2.5.Оплата научно-методической литературы.2.6.Содействие в переподготовке по интересующей

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

	учителя, руководителя школы специальности.
3. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.	<p>3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.</p> <p>3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.</p> <p>3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.</p> <p>3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.</p> <p>3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.</p> <p>3.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.</p> <p>3.7.Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении.</p> <p>3.8.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.</p>
4. Потребность быть в коллективе	4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
5. Мотив стабильности, защищенности	<p>5.1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.</p> <p>5.2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.</p> <p>5.3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.</p>
6. Мотив состязательности	<p>6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.</p> <p>6.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства</p>

Подводя итоги сказанному в данном параграфе, можно сделать ряд выводов.

1. Нами установлено, что для отечественной и зарубежной педагогике и психологии проблематика мотивации профессионального развития не является новой, однако не теряет своей актуальности в связи с динамичным изменением социально-экономической ситуации в стране, модернизацией образования и возрастающими требованиями к педагогам как конкурентоспособным кадрам.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

2. Анализ научных работ по проблеме исследования свидетельствует о том, что изучение мотивации профессионального развития педагогов осуществляется в рамках нескольких подходов, ведущими среди которых являются личностно-деятельностный, комплексный, акмеологический.

3. Мотивацию педагогов ДОО, наряду с профессиональным образованием и профессиональной деятельностью мы рассматриваем в качестве основных составляющих профессионального развития педагогов.

4. Мотивация профессионального развития педагогов рассматривается исследователями в двух аспектах: как реализация в педагогическом труде профессиональных знаний и умений, а также как качественное изменение психологических характеристик личности педагога.

5. Реализация предлагаемой нами модели развития мотивации профессиональным образованием педагогов будет способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательной организации, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Список использованной литературы:

1. Асмолов, А. Г. Психология личности: принципы общего психического анализа / А. Г. Асмолов. – М.: МГУ, 1990. – 367 с.
2. Большой психологический словарь. Под ред. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. М.: Прайм-Еврознак, 2003 - 672 с.
3. Вазина, К.Я. Многомерность средств образовательного пространства саморазвития человека / К.Я. Вазина. – Н. Новгород : Изд-во ВГИПУ, 2007. – 77с.
4. Виллюнас, В. К. Психология развития мотивации / В. К. Виллюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
5. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Управление ДОУ. – 2016. – № 6. – С. 70–78.
6. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К.Ю. Белая. – М. : Сфера, 2015. – 64 с.
7. Жук, А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов / А.И. Жук, Н.Н. Кошель. – Минск : Аверсэв, 2013. – 336 с.
8. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы: учебник / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 509 с.
9. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанов, М.В.Ловчева. - М.: ИНФРА-М, 2009 - 524 с.
10. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельность. Текст. / В. И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 192 с.
11. Комарова, Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы [Текст] / Н. Комарова // Человек и труд. - 1997. - №10. - С. 90-92.
12. Крылова Н.М. Лесенка успеха, или Три грани научно-методической системы детского сада / Н.М. Крылова. – М. : Сфера, 2012. – 128 с.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

13. Маркова, А. К. Психология труда учителя: книга для учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
14. Организация методической работы в ДОУ. Детский сад: [Электронный ресурс]. – Люберцы, 2016. – Режим доступа: <http://50ds.ru/logoped/5910-organizatsiya-metodicheskoy-raboty-v-dou.html>. – Загл. с экрана
15. Пазухина, С. В. Педагогическая успешность: диагностика и развитие профессионального сознания учителя: учеб. пособ. / С. В. Пазухина. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
16. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.
17. Садыкова Т.Н. Проблема повышения мотивации воспитателей к педагогической деятельности в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения в условиях новых ФГОС // Челябинский гуманитарий. - выпуск № 4 (29) / 2014. <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-povysheniya-motivatsii-vospitateley-k-pedagogicheskoy-deyatelnosti-v-tselyah-uluchsheniya-raboty-doshkolnogo-uchrezhdeniya-v-usloviyah-novykh-fgos>
18. Слостёнин, В. А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, 3-е изд., стереотип. / В. А. Слостёнин, В. П. Каширин. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 480 с.
19. Солодухина, О. А. Классификация инновационных процессов в образовании / О. А. Солодухина // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 10. – С. 12 – 13.

Опубликовано: 08.11.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2017

© Ускова Н.Б., 2017

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Для заметок