

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. Повышение мотивации педагогов в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения // V-я Всероссийская заочная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы развития современного образования: теория и практика», 01 – 10 октября 2017 г. – 0,4 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

**СЕКЦИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Н.Б.Ускова

магистрант 2 курса факультета психологии,
Тульского государственного педагогического
университета им. Л.Н.Толстого

**Повышение мотивации педагогов в целях улучшения работы
дошкольного образовательного учреждения**

Необходимость изучения мотивации деятельности педагогов обусловлена тем, что мотивация является одним из методов управления личностью. Важными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой в современном образовании, становится смена акцентов в парадигме работы с педагогическим персоналом: становится важным не только увеличение профессионально-педагогических компетенций, но формирование общественно-ценной мотивации к профессиональной аутоидентификации. Реализация принципа гуманистичности в организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-образовательная система, функционирующая в рамках обновленных общественных (социальных) ценностей и приоритетов, в частности, соз-

дание условий для развития личности, способной к аутоактуализации и социореализации). Ауторазвитие, аутоорганизация, социоопределение всех членов педагогического сообщества - условие развития управления образовательной организацией.

Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, и во ФГОС ДО.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на передний план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е.В. Бондаревская, Л.И. Божович, М. И. Лисина, В.С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования. Правомерность существования нового понятия «компетентность» применительно к сфере общего образования и теоретические идеи компетентностного подхода обосновываются в работах В.А. Болотова, О.Е. Лебедева, С.Г. Молчанова, В.В. Серикова, А.В. Хуторского (2, с.114).

Одним из условий формирования общественно-ценной мотивации в профессиональной деятельности педагогов, при которой обеспечивается

эффективность управления образовательным учреждением, является развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в ДОУ.

Мы задались вопросом: «Насколько компетентны педагоги дошкольного образования?», а в поисках инструментального обеспечения для ответа на этот вопрос мы обратились к методикам С.Г. Молчанова (6, 8).

Изучение проблемы выявило, что профессионально-педагогическая компетентность - категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимых и достаточных) психологических и педагогических знаний, умений и навыков, а также профессионально-психологических, внутренних установок, задаваемых профессией.

Понятие «компетентность педагога» понимается нами как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция воспитателя - не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной и окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение и обновление профессиональной компетентности и других внутри личностных характеристик воспитателя детского сада (7, с.44).

Педагог в актуальной образовательной ситуации должен освоить такие компетенции, как социализованность, ответственность, гражданственность, креативность, готовность к использованию и созданию новаций-инноваций, к ведению опытной и (или) экспериментальной работы. Мы считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению

профессиональной компетентности в рамках традиционной и инновационной методической работы поможет вывести их на более высокий уровень профессионально-педагогической деятельности.

Мы считаем, что повысить квалификацию педагога - означает оснастить его новым инструментом для работы.

При этом, исходя из оценочного инструментария представленного профессором Молчановым С.Г. ясно, что любой педагог, начиная работать с обучающимися (воспитанниками); входя в группу, должен иметь «в голове» ответы на следующие вопросы: 1) «ЧТО?» я сегодня буду передавать моим обучающимся (воспитанникам)? 2) «КАК?» я буду это «ЧТО?» передавать? 3) Как я измерю в конце занятия КАКОВ? уровень освоенности того, «ЧТО?» я передал? Следовательно, если у педагога нет ответа на хотя бы один из этих трех вопросов, то он не имеет морального права ни входить в аудиторию, ни начинать, какое бы то ни было, профессионально-педагогическое общение и (или) воздействие, социальное вмешательство» (6,7, 8).

В исследовании Молчанова С.Г. мы находим ответ, как будут выглядеть эти три вопроса из позиции педагога.

«ЧТО?». Педагог должен твердо знать, что он должен передать в рамках преподаваемого предмета (дисциплины, «образовательной области» (8, с. 6). Что он должен передать на каждом занятии. Педагог должен знать, какое содержание образования он должен передать. Содержание образования представляет собой совокупность образовательных компетенций. Их количество должно быть определено ФГОСом «содержания» (8, с. 5) образования. «ЧТО?» - это и есть содержание образования, определенное ФГОСом, т.е. государством.

«КАК?». Как он будет передавать? Какие будет использовать формы организации, форму образовательного и социализационного занятия, методы, приемы и средства.» (8, с. 6).

«КАКОВ?» Как педагог будет в конце занятия (темы, раздела, триместра...) измерять (оценивать) освоенность содержания образования... Инструменты для оценивания - КАКОВ? - должны быть определены государством» (8, с. 6).

Реализация такой сложной междисциплинарной задачи, как развитие у педагогов ДОУ мотивации к профессиональному ауторазвитию требует новых управленческих решений и действий и работы со всем педагогическим персоналом и индивидуально, и фронтально, и в локально-проблемных группах.

Профессиональное ауторазвитие мы понимаем как процесс всестороннего и непрерывного развития педагогом своего генетически-естественного (врожденного) и приобретенного потенциала (творческого, эмоционального и духовного) за счет ауторазвития своих задатков и способностей, с использованием имеющихся возможностей - в процессе реализации профессиональных целей и задач. Творческое ауторазвитие - это следующая ступень социо-профессиональной реализации (ауторазвития) - стремление не только использовать имеющиеся возможности, но и расширить их диапазон, развить и усилить свой потенциал, создавая новые возможности для повышения своей профессиональной компетентности. Стремящийся к социо-профессиональной реализации специалист достигает больших успехов в профессии, чем работающий только из-за материальных мотивов.

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

При слабой мотивации к профессиональному ауторазвитию профессиональная карьера заходит в тупик - растущие профессиональные знания, умения и навыки ведут не к мастерству, а к ремесленничеству, то есть качественному, но без социально-ценностной мотивации, исполнению своих профессиональных обязанностей. Если специалист не ставит перед собой творческих задач, а просто добросовестно работает - день за днем, одно и то же - он теряет себя в рутинности. Результатом этого становится «профессиональное выгорание»; накапливается «профессиональная» усталость, раздражение, нежелание работать. Такое часто происходит, когда человек, вдруг, понимает, что неправильно выбрал профессию, но ничего уже изменить нельзя... нет необходимых ресурсов (денежных, временных и т.д.). Если в результате внутренней работы над собой или при помощи специалиста-психотерапевта субъект сможет трансформировать свою Я-концепцию и отношение к происходящему, найдет и (или) обновит смысл жизни и деятельности, стимулирующий у него мотивацию к социореализации в профессиональной деятельности, то человек снова может продуктивно работать.

Определим формулу развития мотивации к самореализации. Основные средства воспитания: СЛОВО И ДЕЛО. В Библии говорится: «вначале было Слово». Слово - это воплощение мысли в речи, т.е. воплощение творческой задумки в символической форме, а дело - это воплощение слова в реальной жизни, в действии. И если они совпадают в жизни у родителей ребенка и у воспитателей в ДОУ, тогда совпадут и у детей (7, с.110).

«Да», «Можно», «Нужно», «Надо» - основные инструменты воздействия, средства инициации и (или) развития жизнеспособности, жизнестойкости, инициативности, самостоятельности, предприимчивости,

энтузиазма, активной жизненной позиции, творческого подхода к решению проблем и преодолению трудностей.

«Нужно» и «Надо» - разные инструменты инициации. «Нужно» - это то, в чем есть потребность (нужда, необходимость). «Надо» - это внешняя или внутренняя необходимость (то, что призывает сделать внешний приказ или внутренний долг, совесть, ответственность). Необходимо научить специалиста самостоятельно решать проблемы или дать ему возможность самому научиться; тогда и диапазон его возможностей будет неуклонно расширяться. Читатель, наверное, помнит из школьного курса математики, что чем больше числитель дроби, тем больше значение числа; и аналогично, чем меньше знаменатель, тем больше число. Поэтому слова-разрешители будут в числителе формулы развития мотивации к аутореализации. «Нет», «Нельзя», «Не нужно», «Не надо» - основные факторы развития профессиональной беспомощности, опасливости, тревожности и снижения инициативы, предприимчивости, желая что-либо сотворить самостоятельно, делающие специалиста пассивным исполнителем, зависимым от обстоятельств и авторитетов. Таким образом, слова-запрещатели будут в знаменателе формулы.

Формула развития мотивации к аутореализации педагогов ДОУ:

«Да», «Можно», «Нужно», «Надо»

Мотивация к аутореализации = -----

«Нет», «Нельзя», «Не нужно», «Не надо»

Следовательно, чем больше в приобретении профессионального опыта специалиста роль того, что находится в числителе этой формулы, и чем меньше в его деятельности того, что находится в ее знаменателе, тем большую в количественном отношении позитивную мотивацию к

профессиональной аутореализации мы получаем, то есть мы способствуем формированию профессионала-созидателя, творца, преобразователя, страстно относящегося к деятельности. И тогда его «ХОЧУ» будет естественно переходить в «МОГУ» и легко - в «БУДУ», то есть пойдет полноценный процесс социореализации. И он сам сможет выбрать разные подходящие «КАК» [Как он будет передавать? Какие будет использовать формы организации, форму образовательного и социализационного занятия, методы, приемы и средства] (7, с.112).

С.Г. Молчанов утверждает, что повышение квалификации должно происходить так: педагога знакомят с новым инструментом, объясняют, как им пользоваться, вручают этот инструмент и, с этим всем, педагог возвращается на свое рабочее место.

Предлагаем использовать различные формы повышения профессиональной компетентности (педагогического мастерства), например:

1) Семинар «Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ»

2) Педагогический совет «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»;

3) Консультации информационного характера «Проектирование компонентов образовательной деятельности на основе комплексно-тематического принципа организации образовательного процесса», «Организация мониторинга в ДОУ» «Комплексное сопровождение ребенка в условиях ФГОС».

По нашему мнению, также необходимо разработать систему требований к содержанию портфолио. Портфолио следует формировать индивидуально, с каждым педагогом. Содержание варьируется в зависимости

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

от а) возраста, б) уровня квалификации педагога, в) специфики группы, в которой он работает. Наличие такого информационного банка не только будет способствовать росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению профессиональной компетентности педагога, учит адекватной презентации содержания своей деятельности. Портфолио педагога ДООУ состоит из следующих разделов:

- визитная карточка педагога;
- профессиограмма - квалификационная характеристика, включающая совокупность профессионально - значимых качеств, способностей, знаний, умений, навыков;
- нормативно-правовая база деятельности педагога дошкольного учреждения (перечень документов, локальные акты);
- самодиагностика (изучение затруднений и интересов в профессиональной деятельности педагогов);
- работа по самообразованию (тема, этапы работы);
- педагогическая копилка (статьи, консультации, конспекты занятий, методики, описание педагогических технологий, рефераты, цитаты и др.);
- материалы по обобщению передового педагогического опыта (создание учебно-методического, учебного пособия, выступление с докладом, создание фотоальбома и т.д.);
- рейтинг педагога (справка о повышении уровня квалификации; отзывы администрации дошкольного учреждения, родителей, воспитанников; результаты анкетирования участников образовательного процесса, грамоты, дипломы).

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

В ходе реализации комплексной программы молодые педагоги получают доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях. Посещая мастер-классы опытных воспитателей, открытые мероприятия, НОД, педагоги смогут на практике увидеть педагогические приёмы и применения активных методов воспитания и обучения.

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательного процесса, механически применяя технологии нового содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Ряду педагогов, оказалось, непросто мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений. Большую роль в этом «играет» педагог-психолог, приоритеты в деятельности, которого претерпели существенные изменения.

В рамках перехода на новые ФГОС дошкольного образования, педагог-психолог должен сосредоточиться на формировании мотивационной сферы педагогической деятельности. Введение этих стандартов предъявляет новые требования к уровню психолого-педагогической компетентности всех специалистов образовательного учреждения. Его роль в образовательном учреждении, таким образом, не просто возрастает, но, при этом, и, существенно, обновляется. Для продуктивного взаимодействия с другими членами педагогического коллектива воспитатель должен сам, прежде всего, стать его полноценной и полезной составляющей, в достаточной мере обладать знаниями в области организации и реализации социализационно-

образовательного процесса, принимать активное участие во всех аспектах жизни детского сада.

Таким образом, эффективность формирования позитивной профессиональной позиции в процессе повышения квалификации обеспечивается комплексом созданных условий. К ним относятся, прежде всего, рассмотренные нами психолого-педагогические условия, такие как:

1. Формирование позитивной мотивации профессионально-педагогической деятельности, актуализация и обогащение опыта воспитателя (презентация содержания своей деятельности, стажировка, наставничество, курсы повышения квалификации, открытые просмотры).

2. Организация взаимодействия педагога-психолога с воспитателем детского сада (обеспечение рефлексии деятельности).

3. Организация методического сопровождения - создание программы самообразования, как важного фактора в развитии профессиональной компетентности каждого педагога (например, освоение образовательных, информационно-коммуникативных технологий в рамках школы молодого педагога, семинаров, тренингов).

4. Организация системы комплексного сопровождения ребенка.

5. Наличие системы стимулирования воспитателей.

6. Разработка и выпуск информационных, методических пособий.

Итак, следует отметить, что при реализации вышеперечисленных условий, в ДОУ складывается система повышения квалификации педагогического персонала, создаются необходимые условия, благоприятствующие организации и осуществлению повышению профессиональной компетентности.

Список использованной литературы:

1. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К. Ю.Белая. - М. : ТЦ Сфера, 2012. - 255 с.
2. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева.- М. : АЙРИС ПРЕСС, 2013. - 437с.
3. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду [Текст] / Н. В. Микляева. - М. : АЙРИС ПРЕСС, 2013. - 280 с.
4. Молчанов, С. Г. Тьюторат-практика: studium написания статьи [Текст] / С. Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. - 2013. - № 4.- С. 59-80.
5. Молчанов, С. Г. Формирование социальных компетенций в образовательном учреждении. Инструментальное обеспечение воспитательной работы [Текст] / С. Г. Молчанов, Н. В. Войниленко. - Челябинск : ИИУМЦ «Образование», 2010. - Ч. 1. - 166 с.
6. Молчанов, С. Г. Воспитание - инструмент социализации образования [Текст] / С. Г. Молчанов, Г. Г. Вороненко // Актуальные проблемы повышения качества общего и профессионального образования в условиях модернизации: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Челябинск, 16 декабря 2008). - Челябинск : Образование, 2009. - Ч. 2.
7. Слостенин, В. Профессиональная компетентность педагога: учебное пособие [Текст] / В. Слостенин, И. Исаев. - М. : Педагогика, 2013. - 343 с.
8. Молчанов, С. Г. Как исполнить IV раздел нового ФГОС дошкольного образования? // Детский сад от А до Я: Научно-методический журнал для педагогов и родителей. - 2014. - № 5 (71). - С. 4-21.

Опубликовано: 08.10.2017 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