

## РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

Самсоненко Л.С.<sup>1</sup>, Шавшаева Л.Ю.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», Оренбург, Россия (460844, Оренбург, ул. Советская, д. 19), e-mail: lsamsonenko@yandex.ru, koltureva@rambler.ru

Актуальность проведенного исследования обусловлена осуществлением модернизационных процессов в дошкольном образовании. В период реализации Федеральных государственных образовательных стандартов, когда значение развития личности ребенка в её индивидуальности, уникальности, неповторимости особенно велико, неизмеримо возрастает роль поддержания актуального уровня профессиональной компетентности педагога. Педагогическая деятельность побуждается и регулируется мотивационной основой личности, обуславливающей направленность на определенные объекты и способы. В связи с этим значимым условием поддержания данного уровня компетентности является развитие профессиональной мотивации педагогов, осуществляемое в процессе повышения квалификации в основном на уровне знаний, а на уровне умений и способностей не всегда достаточное в силу того, что требует существенных изменений в организации, формах и методах работы. Представлен опыт деятельности по развитию рассматриваемого феномена, реализуемый в Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки г. Оренбурга.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, дошкольное образование, Федеральные государственные образовательные стандарты, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

## DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF PRESCHOOL TEACHERS IN THE CONDITIONS OF FGOS REALIZATION

Samsonenko L.S.<sup>1</sup>, Shavshayeva L.Y.<sup>1</sup>

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia (460844, Orenburg, street Sovetskaya, 19), e-mail: lsamsonenko@yandex.ru, koltureva@rambler.ru

Relevance of the conducted research is caused by implementation of modernization processes in preschool education. During implementation of Federal state educational standards when value of development of the identity of the child in her identity, uniqueness, originality is especially great, the role of maintenance of actual level of professional competence of the teacher immeasurably increases. Pedagogical activity is induced and regulated by a motivational basis of the personality causing an orientation on certain objects and ways. In this regard a significant condition of maintenance of this level of competence is development of professional motivation of the teachers, carried out in the course of professional development generally at the level of knowledge, and at the level of abilities and abilities not always sufficient that demands essential changes in the organization, forms and work methods. Experience of activity on development of the considered phenomenon, realized at Institute of professional development and professional retraining of Orenburg is presented.

Keywords: professional motivation, preschool education, Federal state educational standards, external motivation, internal motivation.

В период реализации Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, когда значение развития личности ребенка в её индивидуальности, уникальности, неповторимости особенно велико, неизмеримо возрастают требования к профессиональной компетентности педагога. Значительное место в поддержании актуального уровня профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образования отводится организации системы повышения квалификации, которая должна быть адресной, гибкой, вариативной, учитывающей потенциальные и реальные ресурсы каждого педагога.

Педагогическая деятельность побуждается и регулируется мотивационной основой личности, обуславливающей направленность на определенные объекты и способы взаимодействия с ними. В связи с этим, значимым условием поддержания актуального уровня компетентности педагогов дошкольного образования является развитие профессиональной мотивации. В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей на личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС.

Как отмечает А.К. Маркова [4], смена доминирующей мотивации представляет собой глубоко индивидуальный процесс и зависит от личностных особенностей, организации деятельности, условий труда и обучения. В процессе повышения квалификации развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования осуществляется в основном на уровне знаний, а на уровне умений и способностей не всегда достаточно в силу того, что требует существенных изменений в организации, формах и методах работы.

Актуальность проблемы, ее практическая значимость определили выбор темы исследования: «Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС».

Цель исследования: изучить особенности развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС.

Теоретической основой исследования послужили работы известных авторов, посвященные проблеме мотивации профессиональной деятельности педагогов (Н.В. Кузьмина [3], А.К. Маркова [4], В.А. Сластенин [10])

В Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования г. Оренбурга осуществляется системная работа по развитию профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования на курсах по проблеме «Внедрение ФГОС в дошкольном образовании».

В основу данной деятельности положена персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях [2].

Задачи работы:

- проанализировать теоретические исследования о сущности понятий мотивационно-потребностной сферы педагога;
- выявить особенности профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования;
- разработать рекомендации по развитию профессиональной мотивации.

Проанализируем деятельность профессорско-преподавательского состава кафедры педагогики и психологии Института повышения квалификации и профессиональной

переподготовки работников образования города Оренбурга по решению представленных задач.

В процессе лекционных занятий педагоги дошкольного образования систематизируют знания в области теоретических основ развития профессиональной мотивации: теории мотивации; сущность мотивационно-потребностной сферы человека, особенности развития мотивации педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС. Лекции проводятся в интерактивном режиме, в ходе которого педагоги актуализируют свою профессиональную позицию в связи с рассматриваемой проблемой.

Так, организуются дискуссии, где слушатели курсов обсуждают следующие вопросы:

- Какие из рассмотренных теорий мотивации вам ближе всего?
- Какие методы развития профессиональной мотивации характерны для вашей дошкольной образовательной организации?
- Какие формы и методы можно использовать для развития профессиональной мотивации?
- В чем, по вашему мнению, заключаются причины низкой эффективности работы по развитию профессиональной мотивации?
- Каковы методы повышения профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС?

Приведем пример упражнения, реализуемого на начальном этапе работы - «*Перекрестный допрос*» [8]. Смысл упражнения — осознание истинных мотивов любой профессиональной деятельности, которые определяют ее успешность. Время работы — 15–20 минут.

Вопросы, задаваемые слушателям: «Для чего мы работаем? Какие потребности мы удовлетворяем с помощью работы? Запишите пять важнейших для вас. Зачеркните ту, без которой, в крайнем случае, можете обойтись; потом еще одну. И так до тех пор, пока не останется единственная — самая важная для вас».

Все потребности заслуживают не только внимания и уважения, но и осознания. Это возможно с помощью цепочки вопросов, которые задают одному остальные слушатели курсов.

Педагогами активно обсуждаются вопросы:

- Приходилось ли вам задавать себе эти вопросы?
- Какие вопросы были самыми трудными?
- Трудно ли было отвечать?
- Какой вопрос не был задан?
- Готовы ли слушатели сами ответить на задаваемые ими вопросы?»

Осознание слушателями курсов истинных мотивов профессиональной деятельности, происходящее в результате рассмотренного и аналогичных упражнений позволяет начать

практические занятия с изучения педагогами дошкольного образования особенностей своей профессиональной мотивации. Преподаватель совместно с педагогами обсуждает, о чем должен помнить диагност, проводя исследование. Далее слушателям предлагается ответить на вопросы методик и проанализировать полученные результаты в группе.

Приведем результаты исследования 100 педагогов дошкольного образования. Все педагоги – женщины, со средним специальным или высшим педагогическим образованием, различным стажем работы.

Для изучения особенностей мотивации педагогов использовались следующие методики: «Опросник мотивационных источников» (Д.Е. Барбуто, Р. Сколл, перевод Е.В. Сидоренко) [5], «Анкета по оценке мотивации сотрудников образовательного учреждения» [6]. По результатам методики «Опросник мотивационных источников» (Д.Е. Барбуто, Р. Сколл, перевод Е.В. Сидоренко) были выявлены следующие результаты.

73 % педагогов ориентированы на внешние мотивы – одобрение другими, избегание неудачи, материальное вознаграждение. Для одних педагогов важно как можно больше слышать добрых слов по поводу своей работы и самому не скупиться на достойные похвалы окружающих. Такие педагоги рискуют попасть в ловушку поиска одобрения работы и сверхзависимости от чужого мнения. Другие педагоги действуют в соответствии с пословицей «Время – деньги».

Наиболее распространенный способ выбора рабочих приоритетов при преобладании этой мотивации обусловлено ответом на вопрос: «А что мне за это будет?». Позитив — человек знает цену и себе, и собственному рабочему времени. Негатив — далеко не все можно оценить в денежном эквиваленте [5].

У 22 % ведущей мотивацией оказалась направленность на процесс (удовольствие от самого процесса выполняемой деятельности). Это означает, что такие педагоги получают определенное удовольствие от самого процесса выполняемой деятельности. Возможно, им нравится общение с детьми; возможно — непосредственная педагогическая деятельность и возможность «сеять доброе, разумное, вечное». Педагог получает удовольствие от самого процесса деятельности. Руководителю очень просто таких сотрудников мотивировать к деятельности – необходимо всего лишь создать условия для занятий любимым делом.

И потенциально педагогов с такой мотивацией можно записать в «трудоголики». Педагог может забыть, что рабочий день у большинства «нормальных» людей ограничивается 8 часами, – они готовы посвятить любимому делу все 16 часов. Но у них возникают проблемы с выполнением тех дел, которые «ну очень не нравятся» [5].

17 % ориентированы на самосовершенствование и самореализацию. Работа для таких педагогов в первую очередь является полигоном личностного развития и профессионального

роста. Таким людям интересно все новое и необычное; они с огромным удовольствием выполняют дела и поручения, которые позволяют раскрыть новые стороны их личности, приобрести новые навыки и умения. Если учесть, что полигоном для самосовершенствования может быть любая работа, подобная мотивация является очень эффективной для собственной самоорганизации и организации рабочего времени [5].

Только 10 % педагогов поставили на первое место интегративную мотивацию. Эта мотивация считается самой желательной для работника, ощущающего себя как часть организации. Для такого человека очень важно быть частью команды единомышленников, с которыми он вместе выполняет значимое и интересное дело. И больше всего мотивировать его на подвиг своевременного выполнения той или иной работы его будет, помимо увлеченности работой, ответственность перед коллегами, ощущение важности и значимости общего результата труда [5].

Представим результаты «Анкеты по оценке мотивации сотрудников». В целом, результаты анкетирования подтверждают результаты опросника мотивационных источников. Условно все факторы, предлагаемые в анкете для ранжирования, можно разделить на несколько групп. Факторы с высоким баллом (от 9,8 до 9); факторы с достаточно высоким баллом (от 8,6 до 7); факторы со средним значением (от 6,6 до 6); факторы с низким баллом (от 5,5 до 4,5) [6].

Наибольший балл набрали такие мотивационные факторы как стабильность заработка, высокая зарплата, одобрение окружающих, социальные гарантии. Данные факторы относятся к внешним мотивационным источникам. Достаточно высокие баллы набрали такие факторы как возможность самостоятельности, интересная и сложная работа, хорошие условия. На среднем уровне оказались факторы самореализации, самосовершенствования, карьерный рост. Как незначимые для мотивации педагоги назвали степень ответственности, ценности и принципы работы в учреждении. На первом месте среди мотивов к участию в модернизационных процессах оказалось стремление получить одобрение администрации и коллег, материальное поощрение, а также страх наказания.

Анализ полученных данных, позволяет отметить недостаточно высокий уровень сформированности внутренней мотивации к профессиональной деятельности; необходимость помощи педагогам, особенно в условиях реализации ФГОС.

По итогам анализа результатов проводятся деловые игры, в процессе которых педагоги изучают различные виды стимуляционных процессов личности (общение, новые ситуации, творческое решение проблем, коучинг, тренинги) [1]; разрабатывают рекомендации по развитию исследуемого феномена: администрации, психологу, себе.

Приведем примеры рекомендаций руководителю дошкольной образовательной организации, предложенные слушателями на основе исследований В.А. Дубровской и Е.А. Пырьева [6, 7].

*Участие педагогов в принятии важных решений при реализации ФГОС.* Масштабы работы вынуждают руководителей делегировать полномочия и ответственность. Чтобы доверять подчиненным, нужно быть уверенным в их мотивации, а участие максимально сближает интересы педагогов с интересами руководства.

*В обеспечении профессиональной мотивации помогает прогнозирование трудностей.* Грамотный менеджмент работает на упреждение ситуации, поэтому не ждет, когда кризис наступит, а прогнозирует его. Прогнозирование трудностей правильно начать с создания групп анализа факторов успеха с учетом будущих изменений. Педагоги часто сопротивляются изменениям, если не понимают их цели. Осознанию цели изменения поможет коллективная работа. Так, на практике несколько групп выясняют сильные и слабые стороны образовательной организации, разрабатывают оргструктуру, которая максимально подойдет для выполнения поставленных задач.

*Информационное обеспечение также является действенным методом поддержки нужной профессиональной мотивации.* При внедрении ФГОС в образовательном учреждении действенно не только непосредственное общение с педагогами, но и показ им фильмов, выпуск бюллетеней и обновление сайта учреждения. Для мотивации сотрудников важно, чтобы любые изменения и перестройки сопровождались активной информационной кампанией, нужно, чтобы она охватила все уровни.

Особого внимания в процессе развития профессиональной мотивации заслуживают рекомендации, сформулированные слушателями курсов по психологическому сопровождению исследуемого явления [9]:

- 1) *развитие профессионально значимых личностных качеств*, демонстрирующих единство профессионального и личностного компонентов педагогической деятельности, предполагающее организацию психологом работы по изучению педагогами степени выраженности этих качеств в себе, способов их реализации во взаимодействии;
- 2) *развитие внутренних мотивов профессиональной деятельности*, обуславливающее использование специалистами психологической службы высокотехнологичных приёмов, методов и средств, вариативных, согласованных и взаимодополняющих форм образования и самообразования в ходе профессиональной деятельности;
- 3) *профилактика профессиональных деформаций личности педагога*, требующая целенаправленной специально организованной психологической работы по преодолению деструктивной профессионализации: неадекватного эмоционального реагирования,

однотипных способов психологической защиты, интеллектуального «застревания»; «разорванного», неструктурированного самосознания; синдрома эмоционального выгорания;

4) *развитие профессионально-педагогического взаимодействия*, организуемое посредством осуществления психологом диагностики особенностей данного взаимодействия у педагогов, использования активных методов обучения: тренинг – семинар, учебно-тренировочная группа, социально-психологический тренинг.

Приведем примеры наиболее распространенных, разработанных педагогами рекомендаций по *самотивации* при реализации ФГОС:

- «Создайте четкие цели»,
- «Сложности – это часть игры», «Говорите «Нет», «Игнорируйте, то, что неважно для вас», «Оценивайте прогресс» и другие.

По итогам рассмотрения рекомендаций педагогам предлагается разработать проект программы развития профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС. Перспективным направлением является выявление эффективности спроектированных программ.

Таким образом, представлен опыт деятельности по рассматриваемой проблеме, реализуемый в Институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования г. Оренбурга. Результаты исследования особенностей развития мотивационной сферы педагогов позволяют сделать вывод, что педагогам необходима помощь в развитии профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС. В организации этой помощи должны участвовать не только психологи, но и руководители, и специалисты, занимающиеся методическим обеспечением организации. Кроме того, процесс развития профессиональной мотивации требует последовательной, систематической работы педагога над собой.

### **Список литературы**

1. Галета Я. Воспитание воспитателей. Мотивация к профессиональным изменениям // Школьный психолог. 2012 — №7. — С. 41-46.
2. Колтырева Л.Ю., Самсоненко Л.С., Тавстуха О.Г., Муратова А.А. Теоретические предпосылки проектирования персонифицированной модели повышения квалификации педагога // Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально-экономических условиях : коллективная монография / под ред. Н. К. Зотовой. М. : ФЛИНТА : Наука, 2012. С. 27—47.

3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. — М. : Высш.школа. —1990. — 119 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. — М.: Знание,1996. — 308 с.
5. Мерзлякова Е.Л. Чему и как учить учителей. Тренинг эффективного педагогического общения. — СПб.: Речь, 2007. — 296 с.
6. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. — Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009. — 51 с.
7. Пырьев Е.А. Психология мотивация трудовой деятельности: сущность и способы регулирования: учебное пособие. — Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2008. — 136 с.
8. Резапкина Г. Тренинг развития профессионального самосознания [Электронный ресурс]. — Режим доступа: // [http://psy.1september.ru/view\\_article.php?id=200901907](http://psy.1september.ru/view_article.php?id=200901907)
9. Самсоненко Л.С., Колтырева Л.Ю. Психологическое сопровождение деятельности педагога в системе повышения квалификации. — Оренбург: Агенство «Пресса». – 170 с.
10. Слостенин В.А. Педагогика / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. — М.: Издательский центр «Академия», 2002. — 576 с.

**Рецензенты:**

Тавстуха О.Г., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», г.Оренбург.

Ганаева Е.А., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой управления образованием ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», г.Оренбург.