

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМОРАЗВИТИЮ ПЕДАГОГОВ ДЕТСКОГО САДА

Гуцу Е.Г.¹, Кочетова Е.В.¹, Смирнова М.А.², Заботина О.В.², Магомедова Г.З.²

¹ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина», Н. Новгород, e-mail: elenagytcy@mail.ru;

²Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 156», Н. Новгород, e-mail: mdou156.voronina@yandex.ru

В статье обсуждается проблема актуальности исследования факторов саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации. На современном этапе модернизации отечественной системы образования успешность инициируемых перемен во многом зависит от того, насколько педагоги готовы и способны к постоянному профессиональному совершенствованию. Авторы обращают внимание на то, что для реального понимания факторов профессионального совершенствования педагогов необходимо выявить не только факторы, стимулирующие саморазвитие педагогов, но также и факторы, препятствующие этому процессу. В статье отмечается, что, несмотря на то, что в психолого-педагогической литературе достаточно широко представлены эмпирические данные, характеризующие факторы саморазвития педагогов, в каждой конкретной образовательной организации существует свой уникальный дизайн факторов, стимулирующих и тормозящих профессиональное развитие. Поэтому моделировать программу саморазвития педагогов конкретной организации можно только на основании данных оперативной диагностики. Понимание картины, реально отражающей факторы профессионального саморазвития педагогов, позволяет создавать эффективные программы сопровождения профессионального становления и совершенствования педагогического коллектива образовательной организации. В статье представлены результаты экспериментального исследования факторов, стимулирующих и тормозящих профессиональное саморазвитие педагогов, проведенного в конкретном детском саду г. Нижнего Новгорода.

Ключевые слова: саморазвитие, факторы саморазвития, мотивация саморазвития, педагог ДОО, профессиональная деятельность.

RESEARCH OF FACTORS STIMULATING AND INHIBITING PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF KINDERGARTEN TEACHERS

Gutsu E.G.¹, Kochetova E.V.¹, Smirnova M.A.², Zabolina O.V.², Magomedova G.Z.²

¹K. Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, e-mail: elenagytcy@mail.ru;

²«Kindergarten № 156», Nizhny Novgorod, e-mail: mdou156.voronina@yandex.ru

The article discusses the problem of the relevance of the study of factors of self-development of teachers of preschool educational organization. At the current stage of modernization of the domestic education system, the success of the initiated changes largely depends on how prepared and capable teachers are for continuous professional improvement. The authors draw attention to the fact that for a real understanding of the factors of professional development of teachers, it is necessary to identify not only the factors that stimulate the self-development of teachers, but also the factors that hinder this process. The article notes that in spite of the fact that in the psychological and pedagogical literature there is a sufficient amount of empirical data characterizing the factors of self-development of teachers, each specific educational organization has its own unique design of factors that stimulate and inhibit professional development. Understanding the picture, which really reflects the factors of professional self-development of teachers, allows you to create effective programs to support the professional development and improvement of the teaching staff of an educational organization. The article presents the results of an experimental study of factors that stimulate and inhibit the professional self-development of teachers, carried out in a specific kindergarten in Nizhny Novgorod.

Keywords: self-development, factors of self-development, motivation for self-development, preschool teacher, professional activity.

Продолжающаяся модернизация системы образования сопровождается пересмотром нормативных требований к педагогам на каждой образовательной ступени. В полной мере

это касается и ступени дошкольного образования, которая является стартовой.

Эффективность образовательного процесса в ДОО определяется не только владением педагогами специальными компетенциями в области дошкольного образования, но и их мотивированностью на постоянное профессиональное совершенствование. Именно саморазвитие в условиях динамично меняющейся педагогической реальности может обеспечить соответствие между требованиями новых образовательных стандартов и уровнем подготовки педагогических работников. В связи с этим особую актуальность приобретает исследование факторов профессионального саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации.

Целью работы является изучение факторов, стимулирующих профессиональное саморазвитие педагогов дошкольной образовательной организации и препятствующих ему.

Материалы и методы исследования. Подготовка статьи осуществлялась на основе методов теоретического анализа, обобщения и систематизации психолого-педагогической литературы по проблеме исследования.

Различные аспекты профессионального саморазвития широко обсуждаются в психологической, педагогической и методической литературе. В центре внимания авторов находятся вопросы сущности процесса саморазвития, его структуры; факторы, препятствующие данному процессу и стимулирующие его; способы организации саморазвития.

Емкое и лаконичное определение профессионального саморазвития дано в работе И.А. Бодровой и О.В. Чурсиновой. Авторы определяют профессиональное саморазвитие как самостоятельное, качественное и целенаправленное раскрытие педагогом своих возможностей и способностей, приводящих к наибольшей результативности и эффективности в осуществлении различных видов профессиональной деятельности [1].

Обобщение психологических исследований позволяет представить структуру саморазвития как систему когнитивного, аффективного, деятельностного и регулирующего компонентов.

Так, И.А. Бодрова и О.В. Чурсинова в структуре саморазвития выделяют четыре компонента: самосознание, самооценку, самоорганизацию и самоуправление [1].

В условиях реформирования образования значительное количество исследователей обращаются к проблеме самосовершенствования педагога в условиях инновационной деятельности [2, 3].

В связи с темой нашего исследования выделим работы, в которых анализируются инновационные процессы в дошкольных образовательных организациях. Инновационная деятельность дошкольной образовательной организации рассматривается с двух позиций. С

одной стороны, инновационная деятельность понимается как фактор, стимулирующий саморазвитие педагогов [2]. С другой стороны, саморазвитие педагогов является условием эффективности внедрения инноваций [3].

Очевидно, что эффективность саморазвития во многом зависит от наличия внутренней готовности педагога. В связи с этим значительный пласт современных исследований посвящен изучению готовности педагогов к саморазвитию.

По мнению многих психологов (Е.А. Бровар, Е.Г. Гуцу, М.В. Ростовцевой и др.), психологическая готовность к саморазвитию представляет собой сплав мотивационных, волевых, познавательных и эмоциональных компонентов. Е.А. Бровар определяет психологическую готовность как установку, потребность в постоянном самосовершенствовании, осознание и переживание субъективной значимости этого процесса [4]. Значимость мотивационной составляющей подробно изучается в отечественных [5, 6] и зарубежных [3] исследованиях.

Достаточно широко в литературе освещен вопрос об условиях и факторах эффективного саморазвития профессионала [7-9]. Так, в работе В.М. Миниярова, А.Е. Эстерле проведен обобщающий анализ актуальных психологических исследований в данном направлении и представлены результаты собственного эмпирического исследования факторов, стимулирующих саморазвитие педагогов-психологов и препятствующих ему [9].

О значимости проблемы саморазвития педагога свидетельствует появление большого количества методических работ, рассматривающих вопросы организации и сопровождения профессионального развития в процессе трудовой деятельности педагогов на всех ступенях образования: преподавателей вуза [10, 11], школьных учителей [12], педагогов дошкольного образования [13, 14].

Анализ литературы позволил выделить и назревшие противоречия между запросом общества на существенное обновление дошкольного образования и недостаточным уровнем творческой реализации педагогов ДОО; между мотивационной готовностью части педагогов ДОО к профессиональному саморазвитию и отсутствием разработанной системы психологического сопровождения саморазвития педагога в конкретной организации.

Кроме того, несмотря на то, что в психолого-педагогической литературе накоплен обширный материал по исследованию факторов профессионального саморазвития педагогов, на практике для решения вопросов психологического сопровождения и административного управления данным процессом обобщенные данные оказываются малоэффективными. Значимость различных факторов (таких как влияние и личный пример руководителей, зависть коллег, доверие и др.) в разных организациях может иметь существенные различия.

Различаться могут и степень внедрения инноваций в образовательный процесс организации, опыт участия в экспериментальной деятельности и т.д.

Все это определило цель нашего исследования: изучение факторов саморазвития педагогов ДОО, участвующих в деятельности экспериментальной площадки.

В качестве основного метода сбора эмпирических данных использовался адаптированный вариант «Вопросника для выявления факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию педагогов» (автор Т.М. Шамова). Использование данной методики обусловлено ее высокой надежностью, доказанной в многочисленных исследованиях. Так как данная методика изначально предназначалась для учителей школы, в нашем исследовании некоторые вопросы были приведены в соответствие с содержанием профессиональной деятельности педагога ДОО. Также следует отметить и то, что данная методика позволяет оценить факторы, не только стимулирующие саморазвитие педагога, но и препятствующие данному процессу, что особенно важно для последующего моделирования программы профессионального саморазвития педагога.

В исследовании приняли участие 12 педагогов ДОО в возрасте от 35 до 60 лет, участвующих в экспериментальной деятельности. Поскольку целью данной работы является выявление факторов саморазвития педагога для последующей разработки индивидуальных программ саморазвития, обработка представлена в абсолютных, а не в процентных значениях.

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе были выявлены факторы, способствующие саморазвитию педагога (табл. 1).

Таблица 1

Факторы, стимулирующие саморазвитие педагогов ДОО (абс.)

| Факторы | Количество ответов | | | | |
|--|--------------------|--------------------|-------------|------------|-----|
| | Да | Скорее да, чем нет | И да, и нет | Скорее нет | Нет |
| 1. Активная работа администрации, психолога в экспериментальной деятельности | 8 | 3 | 1 | – | – |
| 2. Обучение на курсах, повышение квалификации | 4 | 7 | – | 1 | – |
| 3. Пример и влияние коллег | 7 | 5 | – | – | – |
| 4. Пример и влияние руководства | 5 | 7 | – | – | – |
| 5. Организация труда ДОО | 9 | 3 | – | – | – |
| 6. Внимание к этой проблеме руководителей | 4 | 7 | 1 | – | – |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Доверие | 6 | 5 | 1 | – | – |
| 8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать | 2 | 8 | 2 | – | – |
| 9. Занятия самообразованием | 2 | 9 | 1 | – | – |
| 10. Интерес к работе | 3 | 9 | – | – | – |
| 11. Занятие самообразованием | 3 | 8 | 1 | – | – |
| 12. Возможность получения признания в коллективе | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 |

Полученные в ходе исследования данные свидетельствуют о том, что в данной организации значимость всех выделенных факторов достаточно высокая.

Наиболее стимулирующие саморазвитие педагогов факторы сконцентрированы в сфере деятельности администрации ДОО. Факторы «Организация труда ДОО» и «Активная работа администрации, психолога в экспериментальной деятельности» получили наибольшее количество ответов «Да» (9 и 8 соответственно).

Существенное положительное влияние на саморазвитие педагогов в данной ДОО оказывает и общая атмосфера профессиональной деятельности. Так, абсолютное согласие с важностью фактора «Пример и влияние коллег» выразили 7 педагогов, с важностью фактора «Доверие» – 6 педагогов, с важностью фактора «Пример и влияние руководства» – 5 педагогов. Суммарно 100% педагогов, участвующих в экспериментальной деятельности в данной организации, обозначили значимость данных факторов в ответах «Да» и «Скорее да, чем нет».

Заслуживающим внимание моментом является то, что факторы, связанные с самим содержанием деятельности, имеют менее выраженное значение в системе стимулирующих саморазвитие факторов. Однозначно с влиянием этих факторов согласились: «Интерес к работе» и «Занятие самообразованием» – по 3 человека; «Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментировать» и «Занятия самообразованием» – только по 2 человека. По 8–9 педагогов для ответа на данные вопросы выбрали ответ «Скорее да, чем нет». Это говорит о том, что в целом для педагогов данной организации влияние этих факторов является существенным, но не абсолютным.

Только в отношении 2 факторов, предложенных в данной части исследования, были получены ответы «Скорее нет» и «Нет». Это факторы «Обучение на курсах, повышение квалификации» и «Возможность получения признания в коллективе». Несмотря на то что доля этих ответов незначительна (суммарно 4 ответа), можно говорить о том, что их влияние на саморазвитие педагогов данного детского сада является наименее выраженным.

Важным для проектирования программы саморазвития является выявление факторов, препятствующих саморазвитию педагогов. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2

Факторы, препятствующие саморазвитию педагогов ДОО (абс.)

| Факторы | Количество ответов | | | | |
|--|--------------------|--------------------|-------------|------------|-----|
| | Да | Скорее да, чем нет | И да, и нет | Скорее нет | Нет |
| 1. Собственная инерция | – | 1 | 5 | 5 | 1 |
| 2. Разочарование в результате прежних неудач | – | 1 | 6 | 5 | – |
| 3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей | – | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 4. Враждебность окружающих | – | 1 | 2 | 5 | 4 |
| 5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе | – | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 6. Состояние здоровья | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 |
| 7. Недостаток времени | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | 1 | 2 | 3 | 6 | – |
| 9. Внутреннее несогласие с административным навязыванием изменений в профессиональной деятельности | – | 2 | 2 | 7 | 1 |
| 10. Не совсем ясное понимание смысла и значимости экспериментальной деятельности | – | 3 | 2 | 6 | 1 |
| 11. Отсутствие систематической работы заведующего, старшего воспитателя, психолога, направленной на совершенствование профессионального развития педагогов | – | – | 3 | 6 | 3 |
| 12. Отсутствие материальной заинтересованности в собственном профессиональном самосовершенствовании | 1 | | 4 | 4 | 3 |

Анализ общей картины факторов, тормозящих развитие педагога, позволяет отметить, что по сравнению с факторами, стимулирующими развитие, подавляющее большинство ответов сместилось к отрицательному полюсу. Среди ответов на большинство вопросов преобладали варианты «И да, и нет», «Скорее нет» и «Нет». В качестве иллюстрации можно

привести такие факторы, как «Отсутствие систематической работы заведующего, старшего воспитателя, психолога, направленной на совершенствование профессионального развития педагогов», «Внутреннее несогласие с административными навязыванием изменений в профессиональной деятельности», «Не совсем ясное понимание смысла и значимости экспериментальной деятельности», «Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей», «Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе». Полное отсутствие ответов «Да» для данных факторов соотносится с результатами первой части исследования, в которой было установлено определяющее значение для саморазвития факторов административного влияния.

Соотносится с данными первой части исследования и отсутствие положительных выборов для факторов «Враждебность окружающих», «Разочарование в результате прежних неудач». Все это свидетельствует об общей благоприятной рабочей обстановке в данной организации, грамотной административной политике в области стимулирования профессионального развития педагогов.

Ответы «Да» в данной части исследования были получены только в отношении факторов, выходящих за пределы самой профессиональной деятельности. Это такие факторы, как «Состояние здоровья», «Недостаток времени» и «Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства».

Существенным для понимания специфики данного коллектива может быть то, что тормозящее влияние фактора «Отсутствие материальной заинтересованности» не было определяющим. Только один из опрошенных воспитателей согласился с его отрицательным влиянием на свое профессиональное развитие.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в данной организации наибольший положительный эффект на саморазвитие педагогов оказывают грамотная политика администрации и благоприятная обстановка в коллективе. Опираясь на этот стимулирующий ресурс и содержание индивидуальных анкет, возможно спроектировать персонализированные программы саморазвития для каждого педагога в отдельности.

Дальнейшее направление исследования предполагает разработку и апробацию модели системной работы дошкольной образовательной организации по сопровождению саморазвития педагогов ДОО на основе данных диагностики.

Список литературы

1. Боброва И.А., Чурсинова О.В. Профессиональное саморазвитие педагога как условие

его непрерывного образования // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 10-1. С. 41-43.

2. Подымова Л.С., Подымов Н.А., Кондратьев И.А. Особенности отношения учителя к участникам инновационной деятельности. М., 2014. 315 с.

3. Armstrong A. 4 key strategies help educators overcome resistance to change. Tools for Schools. 2011. Vol. 14. no. 2.

4. Бровар Е.А., Ростовцева М.В. Профессиональное саморазвитие педагогов ДОУ в современном образовательном пространстве // Формирование человеческого капитала ресурсами системы образования. Красноярск. 2014. С. 91-94.

5. Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета. 2018. Т. 6. № 3. С. 13. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13.

6. Kochetova E.V., Gutsu E.G., Demeneva N.N., et al. Psychological mechanisms of future pedagogues' professional individualization formation during their studies in a higher educational institution. Journal of Fundamental and Applied Sciences. 2017. Vol. 9. P. 1484-1493.

7. Соколова О.В, Юревич С.Н. Условия развития профессионального мастерства педагогов ДОУ // Магнитогорский государственный университет. Магнитогорск, 2014. С. 3.

8. Назарова А.С. Факторы профессионального саморазвития юриста в условиях постдипломного образования // Молодой ученый. 2015. № 6. С. 662-666.

9. Минияров В.М., Эстерле А.Е. Факторы профессионального саморазвития педагога-психолога в ходе профессиональной деятельности // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2017. Т. 14. № 1. С. 26-37.

10. Гуцу Е.Г., Сорокина Т.М. Диагностические действия в структуре деятельностного компонента профессиональной компетенции преподавателя вуза // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11862> (дата обращения: 07.12.2020).

11. Сорокина Т.М., Гуцу Е.Г. Научно-методический семинар в повышении профессиональной компетенции преподавателей педагогического вуза // Нижегородское образование. 2013. № 2. С.111-116.

12. Яркова Д.Д., Мухина Т.Г., Малинин В.А., Сорокоумова С.Н. Развитие творческого потенциала педагога в условиях деятельности федеральной инновационной площадки «Педагогическое лидерство» // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/1085/778> (дата обращения: 07.12.2020).

13. Кокоткина О. Как организовать работу по самообразованию // Дошкольное воспитание. 2012. № 8. С. 36.
14. Ханова Т.Г., Белинова Н.В. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования: методическое сопровождение повышения профессиональной компетентности // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 67-3. С. 240-243.