

Развитие профессиональной мотивации педагогов ДОО через организационно-методическое обеспечение Рычкова О. Б.

*Рычкова Ольга Борисовна / Rychkova Olga Borisovna – магистрант,
кафедра педагогики и психологии детства,
Уральский государственный педагогический университет
Институт педагогики и психологии детства, г. Екатеринбург*

Аннотация: в статье рассматривается организационно-методическое обеспечение в качестве средства развития профессиональной мотивации педагогов ДОО, в связи с чем раскрывается сущность понятий «организационно-методическое обеспечение», «профессиональная мотивация», а также представлено содержание модели развития профессиональной мотивации педагогов ДОО через организационно-методическое обеспечение и приведен краткий анализ результатов опытно-экспериментальной работы по организационно-методическому обеспечению развития профессиональной мотивации педагогов в дошкольной образовательной организации.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, профессиональная мотивация педагогов, организационно-методическое обеспечение, модель развития профессиональной мотивации педагогов ДОО.

От эффективности организационно-методического обеспечения развития профессиональной мотивации педагогов в ДОО зависят качество и эффективность обучения и воспитания, конечные результаты работы ДОО, поэтому ее следует рассматривать как важный фактор развития дошкольного образования.

На фоне возрастания стремления к саморазвитию, к совершенствованию своей педагогической деятельности педагогами ДОО все более остро ощущается потребность в соответствующем организационно-методическом обеспечении, под которым мы понимаем совокупность методических моделей, инструкций, правил, а также мероприятий, предусматривающих и обеспечивающих своевременную и компетентную помощь, всестороннее сопровождение и координирование профессиональной деятельности педагогов и создающую благоприятные условия для наиболее эффективной работы педагогов на всех стадиях их профессиональной деятельности. Организационно-методическое обеспечение является условием внешней мотивации, однако с психолого-педагогической позиции его центральной задачей является создание таких условий, которые бы обеспечили трансформацию внешней профессиональной мотивации педагогов в мотивацию внутреннюю, которая подкрепляется не внешними обстоятельствами, а непосредственно содержанием педагогической деятельности.

Функцию внутреннего движущего фактора развития профессионализма педагога выполняет профессиональная мотивация, в силу того, что лишь при условии высокого уровня ее сформированности возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности педагога. Профессиональная мотивация педагога, на наш взгляд, есть совокупность потребностей и интересов, побуждающих человека к профессиональной самореализации именно в сфере образования, где профессиональная деятельность связана с реализацией внутренней стремления к воспитанию и обучению, а также с совершенствованием педагогических способностей.

Диагностирование уровня сформированности профессиональной мотивации педагогов ДОО осуществлялось посредством трех методик: 1) методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискина), 2) дополненной нами методики «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфира (в модификации А. Реана)) [1. С. 235] и модернизированной нами методики «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л. Н. Бережновой).

Посредством методики «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» (Н. П. Фетискина) был диагностирован уровень профессионально-педагогической мотивации.

Проведённое на констатирующем этапе диагностирование показало, что в коллективе МАДОУ № 1 «Голубой кораблик» преобладают педагоги с низким уровнем профессиональной мотивации, не проявляющие стремления к совершенствованию в профессиональном плане, их доминирующим типом мотивации является показная заинтересованность, либо равнодушное отношение. Было отмечено, что данные типы мотивации характерны для педагогов в возрасте 38-53 лет. Возможно причиной тому является профессиональная усталость. Для педагогов характерен низкий уровень внутренней мотивации и напротив высокий уровень внешней отрицательной мотивации, наибольшее воздействие на них оказывают мотивы внешние и чаще отрицательные.

С целью развития профессиональной мотивации педагогов ДОО, нами была разработана модель организационно-методического обеспечения, включающая три этапа:

1) подготовительный этап, на котором производится оценка уровня сформированности профессиональной мотивации педагогов ДОО, выявляются и группируются проблемы и потребности педагогов, формируются на основе выявленных проблем и потребностей педагогов направления организационно-методического обеспечения развития профессиональной мотивации педагогов ДОО;

2) этап реализации организационно-методического обеспечения развития профессиональной мотивации педагогов в ДОО (Активизирующий), на котором реализуются условия, обеспечивающие эффективность реализации организационно-методического обеспечения (включенность педагога в событийные общности, содействие профессиональной идентичности педагога, создание педагогических ситуаций, способствующих развитию внутреннего потенциала, и т.п.), а также используются разнообразные формы организационно-методического обеспечения;

3) этап оценки и анализа результатов проведенной работы.

Работа по организационно-методическому обеспечению развития профессиональной мотивации педагогов в ДОО осуществлялась с опорой на разработанную модель развития профессиональной мотивации педагогов ДОО через организационно-методическое обеспечение. С учетом выявленных в ходе исследования проблем и потребностей педагогов были определены три основных направления организационно-методического обеспечения развития профессиональной мотивации педагогов ДОО: формирование ценностного отношения к профессии, профессиональное развитие и саморазвитие и формирование адекватной самооценки. Применялись различные формы организационно-методического обеспечения: педагогам оказывалась информационная (был создан ресурсно-информационный центр) и методическая поддержка, были обеспечены условия для участия в различных мероприятиях (курсах, конкурсах, круглых столах, семинарах, тренингах).

При повторном исследовании уровня сформированности профессиональной мотивации педагогов ДОО применялись те же методики, что и при первичном диагностировании. Результаты повторного исследования показали наличие определенных положительных тенденций повышения уровня сформированности профессиональной мотивации педагогов ДОО: на 11% возросла доля педагогов с высоким уровнем профессионально-педагогической мотивации и составила 22%. Было отмечено, что у педагогов доминируют мотивации типов: профессиональная потребность, развивающаяся любознательность и функциональный интерес. Для педагогов характерна тщательная подготовка к очередному рабочему дню, выраженное стремление активно реализовывать свои навыки и способности, регулярное пополнение арсенала практикуемых ими методик, склонность к анализу как собственного опыта профессиональной деятельности, так и опыты коллег, постоянный творческий поиск. На 20% выросло количество педагогов со средним уровнем и составило 56%. Для педагогов с данным уровнем характерен тип мотивация «эпизодическое любопытство», что позволяет предположить возможность перехода на уровень развивающейся любознательности к профессиональной деятельности. На 34% сократилась доля педагогов с низким уровнем профессионально-педагогической мотивации, с преобладанием показной заинтересованности и равнодушного отношения, составив 22%.

Повысился уровень внутренней мотивации педагогов. Были выявлены 37% педагогов с высоким и 41% с средним уровнем внутренней мотивации. Для педагогов значима сама педагогическая деятельность, процесса и результат труда, для них характерно «погружение в работу с головой», постоянный поиск наиболее эффективных подходов. Количество педагогов с высоким уровнем внутренней мотивации возросло по сравнению с результатами первичного исследования на 33%. На 34% сократилась доля педагогов с низким уровнем внутренней мотивации и составила 18% (6 чел.).

При повторном диагностировании у 33% педагогов был выявлен высокий уровень стремления к саморазвитию, на фоне повышения самооценки, педагоги рассчитывают на поддержку в плане самообразования, профессионального роста. Средний уровень стремления педагога к саморазвитию был выявлен у 45% педагогов, низкий – у 22%.

Итоговые результаты свидетельствуют о повышении уровня профессиональной мотивации педагогов МАДОУ № 1 «Голубой кораблик».

В целом доля педагогов с высоким уровнем профессиональной мотивации выросла на 11% и составила 22%, что свидетельствует о выраженном стремлении педагогов к совершенствованию своих профессиональных качеств, наличию желания участвовать в жизни ДОО и реализовывать свои способности в педагогической деятельности. Средний уровень профессиональной мотивации был выявлен у 56% педагогов. Количество педагогов с низким уровнем профессиональной мотивации сократилось на 34% и составило 22% от общего числа педагогов, участвующих в исследовании (рис. 1).

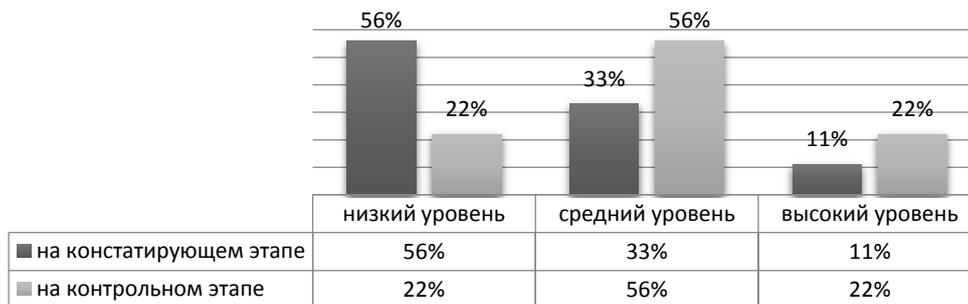


Рис. 1. Динамика уровня профессиональной мотивации педагогов МАДОУ № 1 «Голубой кораблик»

Таким образом, при повторном исследовании были выявлены положительные тенденции развития профессиональной мотивации педагогов МАДОУ № 1 «Голубой кораблик». У педагогов очевидно доминирование мотивации типа профессиональная потребность, а также развивающейся любознательности и функционального интереса. Педагоги стремятся активно реализовывать свои навыки и способности на практике. Педагоги мотивированы внутренним стремлением к совершенствованию и рассчитывают получить в этом направлении соответствующую поддержку.

Можно заключить, что процесс развития профессиональной мотивации педагогов в дошкольной образовательной организации протекает эффективнее при внедрении организационно-методического обеспечения. Следовательно, главная задача организационно-методического обеспечения заключается в переходе внешней мотивации во внутреннюю, создании условий для выхода педагогов за зону привычного комфорта, в выбранном ими для совершенствования направлении.

Литература

1. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология. [Текст] / А. А. Реан. СПб., 1999. 416 с.