Садыкова Таслима Нурисовна

МБДОУ "ДС" Непоседы"

ЯНАО, Тюменская область, г. Муравленко

Музыкальный руководитель

**Проблема повышения мотивации воспитателей к педагогической деятельности в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения в условиях новых ФГОС**

**Аннотация.** В статье обсуждается вопрос сопровождения педагогов по повышению уровня компетентности в условиях ФГОС дошкольного образования. Рассматривается инструментальное обеспечение оценки педагогической компетентности.

Рассматриваются новые управленческие подходы со всем педагогическим коллективом одновременно. Определена формула развития мотивации к самореализации. Предлагаются к использованию различные формы повышения педагогического мастерства. А также выделен предполагаемый результат.

**Ключевые слова:** Федеральный государственный образовательный стандарт, профессиональная компетенция, оценочный инструментарий, мотивация, саморазвитие, самоорганизация, повышение квалификации.

В рамках реализации закона Российской Федерации об образовании от 29.12.2012.№273ФЗ,Федеральным государственным стандартом 17.10.2013 №1155 важными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы работы с педагогическими кадрами и совершенствовании у них не только профессиональной компетенции, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Новый, гуманистический, подход к организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации). Саморазвитие, самоорганизация, самоопределение всех членов педагогического сообщества – условие развития управления образовательным учреждением.

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, ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание». В современных условиях противоречие между требуемым и актуальным уровнем культуры педагогической деятельности, необходимой для реализации этих направлений углубляется (3).

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый 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, O.E. Лебедева, В.В. Серикова, A.B. Хуторского (2, с.114).

Одним из условий формирования мотивации 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?».Мы обратились к профессору Молчанову С.Г. с просьбой рекомендовать инструментальное обеспечение для ответа на этот вопрос (7, 8).

Из консультаций нам стало понятно, что педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Понятие компетентности 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 окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий воспитателя детского сада (11, с.44).

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности поможет вывести их на более высокий уровень.

Также и послания Президента РФ Путина В.В. от «12.12.12» и «12.12.13» - ориентируют педагогов на преодоление «ценностного» и «демографического» «кризисов» (10): значит обновленная в соответствии с условиями новых ФГОС «воспитательная компонента» должна, учитывая это, отвечать на актуальные вызовы, а это ответы на вопросы: «Что воспитывать?»; «Как воспитывать?» и «Какова воспитанность (социализованность)?».

При этом, исходя из оценочного инструментария представленного профессором Молчановым С.Г.ясно, что любой педагог, начиная работать с обучающимися (воспитанниками); входя в аудиторию, в группу, в класс, 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 (Молчанов С.Г.).

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» (9, 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» (9, 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(Молчанов С.Г.).

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

Реализация такой сложной междисциплинарной задачи, как развитие у педагогов ДОУ мотивации к профессиональному саморазвитию требует новых управленческих подходов и работы со всем педагогическим коллективом одновременно.

Профессиональное саморазвитие мы понимаем как процесс всестороннего и непрерывного развития педагога своего врожденного и приобретенного потенциала (творческого, эмоционального и духовного) за счет развития своих задатков и способностей, с использованием имеющихся возможностей – в процессе реализации профессиональных целей и задач. Творческое саморазвитие - это следующая ступень самореализации (саморазвития) - стремление не только использовать имеющиеся возможности, но и расширить их диапазон, развить и усилить свой потенциал, создавая новые возможности для повышения своего мастерства. Стремящийся к самореализации специалист достигает больших успехов в профессии, чем работающий только из-за денег.

При слабой мотивации к профессиональному саморазвитию профессиональная карьера заходит в тупик - растущие профессиональные умения и навыки ведут не к мастерству, а к ремесленничеству, то есть качественному, но без души, выполнению своих профессиональных обязанностей. Если специалист не ставит перед собой творческих задач, а просто добросовестно работает – день за днем, одно и то же - он теряет интерес к профессии. Результатом этого становится «профессиональное выгорание» – накапливается усталость от профессии, раздражение, нежелание идти на работу. Такое часто происходит, когда человек понимает, что неправильно выбрал профессию, но ничего 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 новый смысл жизни и деятельности, стимулирующий у него мотивацию к самореализации 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 символьной форме, а дело – это воплощение слова в реальной жизни. И если они совпадают в жизни у родителей и у воспитателей, тогда совпадут и у детей (11, С.110).

«Да», «Можно», «Нужно», «Надо» - основные средства развития жизнеспособности, жизнестойкости, инициативности, самостоятельности, предприимчивости, энтузиазма, активной жизненной позиции, творческого подхода к решению проблем и преодолению трудностей.   
«Нужно» и «Надо» - разные вещи. «Нужно» – это то, в чем есть потребность (нужда). «Надо» - это внешняя или внутренняя необходимость (то, что призывает сделать внешний приказ или внутренний долг, совесть, ответственность). Научи специалиста самостоятельно решать свои проблемы или дай возможность ему самому научиться, и диапазон его возможностей будет неуклонно расширяться. Из школьного курса математики мы помним, 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 самореализации.«Нет», «Нельзя», «Не нужно», «Не надо» - основные факторы развития профессиональной беспомощности, опасливости, тревожности и снижения инициативы, предприимчивости, желания 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 самореализации педагогов ДОУ:

|  |  |
| --- | --- |
|  | «Да», «Можно», «Нужно», «Надо» |
| Мотивация к самореализации = | ----------------------------------------------------- |
|  | «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 мотивацию к профессиональной самореализации мы получаем, то есть мы способствуем формированию профессионала-Творца и Преобразователя. И тогда его «ХОЧУ» будет естественно переходить в «МОГУ» и легко - в «БУДУ», то есть пойдет полноценный процесс самореализации. 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) (11, с.112).

На курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором, в большинстве, знания сами по себе обезличены и не содержат ценностно-смыслового окраса. Они носят больше просвещенческий характер, что в свою очередь, не означает их применения на практике. Требуются углубленные исследования вопросов адаптации научно-теоретических знаний с целью создания на базе дошкольного образовательного учреждения комплекса условий, содействующих перестройке педагогического сознания воспитателей, что приведет, в свою очередь, к освоению новых личностно-профессиональных позиций.

Предлагаем использовать различные формы повышения педагогического мастерства, например:

1) педагогический совет «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»;

2) 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»;

3) семинар по планированию воспитательно-образовательной деятельности в группах ДОУ в условиях ФГОС.

Также необходимо разработать систему требований к содержанию портфолио. Портфолио следует формировать с каждым педагогом. Содержание варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога, 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 квалификации педагога, учит презентации своей деятельности. Портфолио педагога ДОУ 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).

В ходе реализации комплексной программы молодые педагоги получат доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях. Посещая мастер-классы опытных воспитателей, открытые мероприятия, НОД, 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 оказывает педагог-психолог, приоритеты в деятельности, которого претерпели существенные изменения.

В рамках перехода на новые ФГОС дошкольного образования, педагог 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, а несколько меняется. Для продуктивного взаимодействия с педагогическим коллективом воспитатель должен стать его полноценным членом, в достаточной мере обладать знаниями в области организации и реализации педагогического процесса, принимать активное участие во всех аспектах жизни детского сада.

Таким образом, эффективность формирования профессиональной позиции в процессе повышения квалификации обеспечивается комплексом созданных условий. К ним относятся психолого-педагогические условия:

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

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

3.Организация методического сопровождения - создание программы самообразования как важного фактора в развитии каждого педагога (школа молодого педагога, информационно-коммуникативные технологии), овладение образовательными технологиями (семинары, тренинги);

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 сложится система повышения квалификации педагогических кадров, будут созданы необходимые условия, которые благоприятствуют организации и осуществлению повышению квалификации педагогов.

**Список источников:**

1. Белая К.Ю. 2007. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст] /К.Ю.Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 255с.
2. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] /Н.А.Виноградова .– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2013. – 437с.
3. Доклад Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе» 2012 [Электронный ресурс] // www.consultant.ru
4. Микляева Н.В. Инновации в детском саду[Текст] /Н.В.Микляева. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2013. – 280с.
5. Молчанов С.Г. Тьюторат-практика: studium написания статьи[Текст] / С.Г. Молчанов // Челябинский гуманитарий. – № 4. – 2013. –С. 59-80.
6. Молчанов С.Г., Войниленко Н.В. Формирование социальных компетенций в образовательном учреждении. Инструментальное обеспечение воспитательной работы [Текст] / С.Г. Молчанов, Н.В. Войниленко. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2010. – Ч. 1. – 166с.
7. 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: Материал междунар. науч.-практ. конф. (г. Челябинск, 16 декабря 2008). – Челябинск: Образование, 2009. – Ч.2.
8. Молчанов, С.Г. Содержание социализации, социальные компетенции, социализованность [Текст] / С.Г. Молчанов, А.Т. Тутатчиков // Челябинский гуманитарий. – № 3. – 2009. – С. 87 – 97.
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении федерального государственного общеобразовательного стандарта дошкольного образования» от 17 октября 2013г. №1155. [Электронный ресурс]// http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html.
10. Путин В.В. Послание Президента Владимира Путина Федеральному Собранию РФ[Текст] //Российская газета. – № 287 (5960 2012 г. – С. 2–4.
11. Сластенин В., Исаев И.**Профессиональная компетентность педагога.** Учебное пособие[Текст] /В.Сластенин. - М.: Педагогика, 2013. – 343с.
12. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>