

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Саблина Екатерина Александровна

Магистрант ВГСПУ, воспитатель «Городищенский детский сад «Сказка», г. Волгоград
Sablina_1985@mail.ru

Забровская Ольга Васильевна

Кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО ВГСПУ
zabrovskaya79@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты мотивационной сферы педагогов дошкольных образовательных организаций к осуществлению инновационной деятельности. Выявлены проблемные стороны мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности. В статье представлены результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: инновационная деятельность; мотивация; дошкольное образование.

Становление новой парадигмы образования в российском обществе происходит в сложных и противоречивых условиях глобализации и интеграции всех сфер жизнедеятельности человека, стремительного развития информативного общества, продолжающейся экономической, политической и социальной нестабильности и духовного кризиса. Это обуславливает немедленную потребность в воспитании и образовании нового поколения, которому присущи инновационное мышление, инновационная культура, способность к инновационной деятельности. Детский сад как институт социализации ребенка, его воспитания и подготовки к роли активного субъекта общественных процессов должен соответствовать новым реалиям и тенденциям общественного развития. Поэтому образовательный процесс, который осуществляется в современном дошкольном заведении, должен быть направлен на формирование такой личности, для которой характерны демократическое мировоззрение, активность, целеустремленность, решительность, инициативность, мобильность, ответственность, конкурентоспособность, способность к жизни в быстротечном мире, умение самостоятельно выбирать решения, упорно добиваться успеха, создавать ценности гражданского общества и стремиться к саморазвитию и самореализации на протяжении жизни.

Образование – постоянное духовное обогащение ребенка, требующее обновления образовательного процесса, применения инноваций. Содержание инновационных действий в дошкольном образовании составляет инновационная деятельность педагога, сущность которой заключается в обновлении образовательного процесса, разработке и применении инноваций в системе дошкольного образования. Поскольку основной инициатор, создатель и носитель инноваций - это педагог, то особое значение приобретает проблема мотивации его к инновационной деятельности как необходимое условие качественного и

эффективного создания, овладения, внедрения и распространения инноваций в образовательном процессе ДОО.

Анализ последних исследований и публикаций по данной проблеме свидетельствует, что мотивация как психическое явление в литературных источниках трактуется как: совокупность факторов, определяющих поведение (Ж. Годфруа, К. Мадсен); совокупность психических процессов, придающих поведению энергетический импульс и общую направленность (В.Н. Дружинин); совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас); достижение личных, групповых и общественных целей (Б.М. Генкин), направления и средства осуществления конкретных форм поведения (И.А. Джидарьян); совокупность мотивов (Л.А. Кандыбович, К.К. Платонов); динамичный процесс формирования мотива (Е.П. Ильин), процесс действия мотива и механизм (М.Ш. Магомед). процесс стимулирования к деятельности, направленной на достижение целей организации (В.Д. Шапиро); создание условий для всестороннего поощрения, побуждения к результативному труду (О.Г. Шпитуляк).

Таким образом, в научной литературе, учитывая разные определения мотивации, выделились два направления, которые, по нашему мнению, дополняют друг друга и схожи во взгляде на мотивацию, как подчиненное по отношению к мотиву явление:

1. Мотивация как статическое образование – рассматривается со структурных позиций как совокупность факторов или мотивов, обуславливающих активность субъекта в определенном направлении для достижения конкретных целей и могут быть заданы извне или формироваться субъективной личностью в соответствии с ее ценностными ориентациями, стремлениями, интересами, ожиданиями (В.Г. Асеев, Л.И. Божович и др.). Следовательно, исходя из данной позиции, мотивация обусловлена потребностями, целями личности, уровнем притязаний, идеалами, мировоззрением, устремленностью личности, убеждениями.

2. Мотивация как динамическое образование рассматривается как процесс, механизм формирования, действия мотива. О необходимости изучения мотивационного процесса по стадиям или этапам указывали И.А. Иванникова, М.Ш. Магомед.

Мотивация к инновационной деятельности педагогов стала предметом исследования И.М. Диковской, Т.Ю. Коровиной, В.А. Сластенина и др. Однако исследователями мотивация к инновационной деятельности рассматривается как составляющая готовности педагогов к этой деятельности, а мотивация педагогов ДОО к инновационной деятельности остается без внимания.

Целью статьи является выявление проблем мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности.

Эффективное развитие мотивации к инновационной деятельности, где под мотивацией инновационной деятельности понимается процесс формирования мотивов к созданию, овладению, распространением инноваций в образовательном процессе, способствующих формированию и развитию современной личности воспитанника ДОО, предполагает учет особенностей мотивационного процесса. Так, сложность изучения мотивации, а тем более формирование и развитие ее, как свидетельствуют научные источники, прежде всего, объясняется тем, что поведение индивида, как правило, детерминировано не одним мотивом, а их совокупностью,

создающей определенную мотивационную структуру личности, в которой мотивы находятся в конкретном соотношении друг с другом, в зависимости от степени побудительного действия на человека. Одинаковые мотивы у разных людей могут вызывать разные действия и наоборот, идентичные действия могут быть обусловлены разными мотивами. Мотивация может проявляться как устойчивое образование личности и компонент деятельности. Таким образом, отличие мотивационных структур отдельных людей, разная степень влияния одинаковых мотивов на разных людей, разная степень зависимости действия одних мотивов от других делает мотивационный процесс каждого конкретного человека уникальным и не всегда предсказуемым.

Исследователи обращают внимание на то, что мотивация формируется, меняется, перестраивается в процессе деятельности. Функциональные возможности личности могут способствовать успеху или неудачам в деятельности, что в свою очередь образует новый уровень мотивации или изменяет уже созданный в прошлых видах деятельности. Важны, по нашему мнению, исследования, которые обнаружили, что каждая стадия инновационного процесса характеризуется своей структурой мотивов, которая находится под влиянием численных факторов, что способствует формированию или уничтожению мотивации инновационной деятельности. Однако, при развитии мотивации инновационной образовательной деятельности следует учитывать существование оптимального уровня мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего. Следует отметить, что экспериментально доказано, что усиление мотивации ведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Если мотивация очень сильна, то увеличивается уровень нежелательных эмоциональных реакций личности, таких как напряженность, стресс и волнение, что ведет к понижению эффективности самой деятельности.

По результатам исследования И. Тополевой процесс практического развития мотивации усложняет неочевидность мотивов [6]. Исследовательница указывает на то, что можно предполагать, догадываться по поводу того, какие мотивы действуют, но в явном виде их вычлениить невозможно. Требуются длительные наблюдения для того, чтобы попытаться с достаточной степенью вероятности определить мотивы, движущиеся в мотивационном процессе человека.

Изучая особенности мотивационного процесса, ученые отмечают его изменчивость. Поскольку потребности инициируют мотивационный процесс, то обращает на себя внимание тот факт, что сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, чаще всего противоречат друг другу, или же, наоборот, усиливают действия отдельных потребностей. При этом составляющие взаимодействия могут изменяться по времени, изменяя направленность и характер действия мотивов. Поэтому даже при основательном знании мотивов действия в поведении человека могут возникать непредсказуемые изменения и непредсказуемая реакция на мотивирующее влияние.

Следовательно, содействие развитию мотивации инновационной деятельности происходит в процессе деятельности, усложняется уникальностью, непредсказуемостью, изменчивостью, нечеткостью мотивационного процесса.

Анализ научных исследований и педагогическая практика позволили определить мотивы, которые в совокупности составляют мотивацию инновационной деятельности. Рассмотрим их.

Процессуально-содержательные мотивы составляют внутреннюю мотивацию, побуждающую к активности самим процессом и содержанием инновационной деятельности, а не внешними факторами. Педагогу с такой мотивацией нравится осуществлять инновационную деятельность, проявлять свою интеллектуальную, физическую и творческую активность, он с увлечением стремится к познанию и созданию нового. Его интересует содержание того, чем он занимается.

Одним из видов внутренней мотивации является мотив саморазвития – стремление к саморазвитию, самосовершенствованию. По мнению С.С. Зыбина [1], это стремление к полной реализации своих способностей и желание испытывать свою компетентность. Ученый утверждал, что развитие происходит тогда, когда следующий шаг вперед объективно дает больше возможности для радостей, для внутреннего удовлетворения, чем предыдущие достижения и победы. Если у педагога актуализируется мотив саморазвития, усиливается его мотивация к инновационной деятельности.

Успех в любой деятельности и в инновационной, в частности, зависит не только от способностей, навыков, знаний, опыта педагога, но и от мотивации достижения. Главный смысл достижения проявляется в стремлении достичь высоких результатов и повысить мастерство. Между уровнем мотивации достижения и успехом жизнедеятельности существует тесная связь.

Близкой к сути мотивации достижения, как считает Е.П. Ильин, является введенная в обиход Р.В. Уайтом мотивация эффективности – стремление к высокому мастерству. Если человек имеет и удовлетворяет потребности в повышении эффективности своих действий, тогда у него возникает чувство компетентности, сопровождающееся чувством радости и удовлетворения, побуждающим его к активности [2].

Еще один вид внутренней мотивации есть профессиональные мотивы, в наиболее общем виде выступающие как желание работать с детьми, заинтересованность решить конкретную образовательную проблему. Профессиональные мотивы в сочетании с высоким уровнем креативности обеспечивают оптимальный результат инновационной деятельности. К профессиональной мотивации относят потребность в творческой деятельности и самореализации, стремление к познанию нового, желание принести пользу детям, интерес к решению проблемы. Обычно профессионально мотивированные педагоги более последовательны и упорны в своей деятельности. Для таких педагогов характерен поиск инновационных форм и методов работы, осознание своей деятельности, создание собственных концепций воспитания и обучения.

Следующая группа мотивов, которую мы рассматриваем, определяют внешнюю мотивацию – это мотивы, обусловленные внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. Они характеризуют не содержание и процесс деятельности, а факторы, которые с ней связаны.

К внешним мотивам относятся мотивы, связанные с осознанием общественно значимой деятельности, с чувством долга, ответственностью перед коллективом или обществом. Педагогу, стремящемуся к инновационной деятельности внешними мотивами, присущи нормативность, лояльность, признание и защита групповых ценностей, стремление реализовывать групповые цели. Таким образом, актуализация у педагога внешних мотивов способна вызвать у него активное отношение к

инновационной деятельности, направленной на достижение общественно значимых целей.

Достаточно распространенный мотив к инновационной деятельности, определяемый педагогами, – это мотив самоутверждения через внешние положительные оценки окружающих. Стремление утвердиться в социуме связано с чувством собственного достоинства, честолюбия, самолюбия. Ожидания от инновационной деятельности такого педагога связаны с желанием, чтобы его уважали и ценили, получить определенный статус в коллективе, обществе. Этот мотив отождествляется с мотивом престижа. В этом случае педагог занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса в его деятельности.

В практике формирования и развития мотивации распространены применение внешних стимулов, связанных с материальным вознаграждением за осуществление и результаты инновационной деятельности, к которым относятся: премии, присвоение высшей категории, усовершенствованные условия труда, оптимальный режим работы, ослабление требований и контроля. Негативная мотивация как вид внешнего стимула – это побуждение, что обусловлено осознанием неотвратимости наказания, возможных неприятностей, которые могут быть в случае избегания и неосуществления инновационной деятельности. В случае наличия негативной мотивации педагога побуждает к инновационной деятельности страх из-за возможных неприятностей и стремления их избежать. Формы негативных санкций, способных актуализировать негативную мотивацию, разнообразны. Это вербальные наказания – осуждение, замечание; материальные санкции – лишение премии, надбавок, привилегии; социальная изоляция – неприятие коллективом, игнорирование, пренебрежение и т.д.

Заметим, что негативная мотивация и внешние стимулы являются достаточно сильными мотивационными факторами. Однако они кратковременны и стимулируют деятельность только во время действия. Педагог с такой мотивацией часто занимается формально инновационной деятельностью, ориентирован на внешние показатели, что приводит к снижению эффективности инновационной деятельности в целом.

С целью выявления проблем, которые в большей степени препятствуют мотивации педагогов к осуществлению инновационной педагогической деятельности было проведено эмпирическое исследование среди педагогов дошкольной образовательной организации города Волгограда. В исследовании приняли участие 28 педагогов ДОО.

Для сбора эмпирического материала об уровне мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности было проведено экспресс-анкетирование. Анкета содержала следующие блоки вопросов:

- выявление факторов мотивации педагогов ДОО к профессиональному самосовершенствованию для инновационной деятельности;
- определение уровня профессионально-педагогической компетентности (операционно-деятельностная составляющая мотивации к инновационной деятельности) педагогов ДОО;
- изучение творческой активности и самореализации педагога ДОО;
- ожидания педагогов ДОО от различных форм повышения квалификации.

Результаты исследования по первому блоку вопросов анкеты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Факторы мотивации педагогов ДОО к профессиональному самосовершенствованию для инновационной деятельности

Факторы мотивации педагогов ДОО	Количество ответов педагогов ДОО, (n = 28), %
Внутренняя потребность	18,6
Обязательный элемент работы	35,7
Возможность для самореализации	57,1
Основа повышения эффективности образовательного процесса	42,8
Требования администрации ДОО	46,4
Выполнение аттестационных требований	35,7
Повышение оплаты труда	32,1

Результаты анкетирования по первому блоку вопросов анкеты показали, что педагоги ДОО, преимущественно, осознают педагогические ценности в современных условиях реформирования дошкольного образования и понимают необходимость инновационной деятельности для повышения качества и эффективности образовательного процесса. Так большинство педагогов ДОО отметили, что значимыми факторами профессионального самосовершенствования для инновационной деятельности являются: осознание возможности для саморазвития - 57,1%; основа повышения эффективности образовательного процесса - 42,8%. То есть, достижение высокого уровня мотивации к инновационной деятельности для них являются лично и профессионально ценными. В то же время отметим, что значительной части педагогов присуща внешняя мотивация к качественному выполнению инновационной деятельности, для них профессиональное самосовершенствование - это требование администрации (46,4%), необходимое условие для прохождения аттестации (35,7%), основание для увеличения заработной платы (32,1%).

Недостаточная мотивированность и недооценка значимости развития мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности и повышения своего профессионального уровня отображается в достаточно невысоком уровне профессионально-педагогической компетентности педагогов ДОО (таблица 2).

Таблица 2

Сформированность профессионально-педагогической компетентности педагогов ДОО по данным самооценки

Профессионально-педагогические компетенции	Количество ответов педагогов ДОО, (n=28), %			
	имею теоретические представления, не применяю	имею трудности, применяю по указаниям	не имею трудностей, применяю постоянно	применяю творчески, помогаю коллегам
Мотивация учебной и воспитательной работы воспитанников	8,7	29,1	39,4	22,8
Организация образовательной деятельности	0	10,2	26,0	63,8
Разработка программы деятельности и принятия педагогических решений	7,1	45,6	32,3	15,0
Определение целей и задач образовательной деятельности	5,5	44,9	35,4	14,2
Обеспечение информационной основы образовательной деятельности	0	8,7	48,0	43,3
Профессионально важные качества педагога ДОО	3,2	33,1	40,1	23,6

Из таблицы 2 по результатам обработки анкеты видно, что актуальными профессионально-педагогическими компетенциями, такими как: мотивация учебной и воспитательной работы воспитанников; профессионально важные качества педагога ДОО - владеют менее четверти опрошенных педагогов ДОО и не имеют проблем еще около 40%. Более высоко педагоги оценили владения компетентностью по организации образовательной деятельности (63,8% и 26,0%); обеспечение информационной основы образовательной деятельности (43,3% и 48,0%). Однако, определение целей и задач образовательной деятельности, а также разработка программы деятельности и принятия педагогических решений, осуществляют на высоком уровне менее 15% опрошенных.

По полученным из анкет данным, значительные трудности педагоги ДОО испытывали в процессе разработки программы деятельности и принятия педагогических решений (45,6%), а также при определении целей и задач педагогической деятельности (44,9%). Не испытывали преград в этой работе лишь треть опрошенных, а выполняли ее творчески, помогая при этом другим коллегам - около 15% педагогов.

Третий блок вопросов анкеты был направлен на оценку творческой активности и самореализации педагогов в образовательной деятельности. На вопрос: «В чем

оказалась Ваша творческая активность за последние 5 лет?» около половины педагогов ДОО (47,2%) назвали участие в работе конференций и других научно-методических мероприятиях, причем некоторые из них (6,3%) опубликовали не только тезисы или материалы в сборниках трудов, но и научные статьи. Около трети педагогов (33,8%) реализовали инновационные методы и технологии в своей профессиональной деятельности, почти все из них (30,7%) различными способами обобщили собственный педагогический опыт. При этом среди недостатков в собственной деятельности почти половина педагогов (48,8%) указали, что недостаточно распространяют свой педагогический опыт.

Далее мы посчитали целесообразным выявить и проанализировать, как педагоги ДОО саморазвиваются и что они хотят получить от процесса повышения квалификации. Было выявлено (таблица 3), что для профессионального саморазвития в плане мотивации к инновационной деятельности педагоги предпочитают и регулярно применяют такие способы, как поиск и использование информации Интернет-источников - 78,6%; посещение семинаров методических объединений - 46,5%; участие в научно-практических семинарах и конференциях - 35,7%; консультации с методистами - 28,6%; обучение на курсах повышения квалификации - 32,2%; ознакомление с научно-педагогической и методической литературой, педагогической периодикой - 32,2%.

Таблица 3

Анализ практики повышения квалификации педагогов ДОО в плане мотивации к инновационной деятельности

Способы повышения квалификации	Количество ответов педагогов ДОО, %		
	Иногда	При необходимости	Постоянно
Консультация у методиста	14,2	57,2	28,6
Курсы повышения квалификации	7,1	60,7	32,2
Педагогическая литература, периодика	14,2	53,6	32,2
Семинары методического объединения	17,8	35,7	46,5
Научные семинары, конференции	35,7	28,6	35,7
Источники информации из Интернета	0	21,4	78,6

При этом, как видно из таблицы 3, педагоги ДОО редко посещают научные мероприятия и методические объединения, меньше изучают специализированные научные и методические издания, при этом очень активно используют информацию и ресурсы сети Интернет. Данной обстоятельство свидетельствует о том, что возможности методической службы дошкольной образовательной организации, деятельность методических работников ДОО, к сожалению, остаются недостаточно оцененными и востребованными педагогами.

Собранный фактологический материал позволил нам выделить три уровня сформированности мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности: высокий, средний, низкий. Количественные данные оценки уровней сформированности мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности по обработанным результатам представлены на рисунке 1.

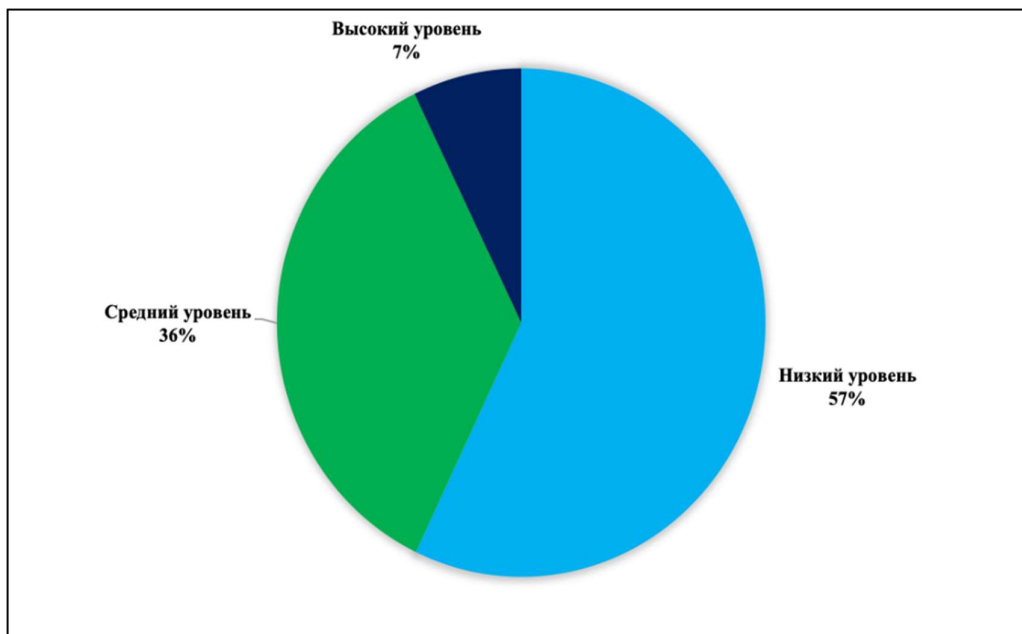


Рисунок 1. Уровни сформированности мотивации педагогов ДОО к инновационной деятельности

Анализ полученных эмпирических данных (рисунок 1) показал, что 57% педагогов ДОО имеют низкий уровень сформированности мотивации к инновационной деятельности. Основными проблемами низкого уровня мотивации к инновационной деятельности являются:

- низкая мотивация к улучшению образовательной деятельности,
- педагоги не осознают необходимости самосовершенствования,
- чувствуют различные трудности в организации образовательного процесса в ДОО,
- значительное количество педагогов ДОО рассчитывают не самих себя, а на поддержку и помощь более опытных коллег и компетентных методистов,
- для повышения своего педагогического профессионализма в основном пользуются Интернет-средой из-за необеспеченности ДОО соответствующей методической базой.

Вывод. Мотивационная сфера является необходимым элементом любой деятельности и является мобильной системой, на которую можно воздействовать. Для мотивации педагогов нужно создавать такую среду, которая обеспечивает

атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать и совершенствоваться. Рост профессионального развития педагогов будет способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Ссылки на источники

1. Зыбин С.С. Психология мотивации: учеб. пособие. – М., 2017. – 304 с.
2. Ильин Е.И. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2000. – 512 с.
3. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие / под ред. И.М. Диковской. – М.: Академиздатель, 2016. – 352 с.
4. Мазяр О.В. Психология труда: модульный курс: учеб. пособие. – Владимир: Изд-во СВЕТ, 2019. – 190 с.
5. Макаров К.В. Формирование готовности педагогов к инновационной деятельности // Педагогика и психология. – 2017. – № 4. – С. 155-160.
6. Тополева И. Формирование мотивации педагогов к инновационной деятельности // Завуч. – 2018. – № 4. – С. 9.

PROBLEMS OF MOTIVATION OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS TO INNOVATIVE ACTIVITIES

Sablina Ekaterina

Master student of VGSPU, educator "Gorodishchensky kindergarten" Skazka ", Volgograd
Sablina_1985@mail.ru

Olga Zabrovskaya

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of VGSPU
zabrovskaya79@mail.ru

Abstracts: The article examines the theoretical and practical aspects of the motivational sphere of teachers of preschool educational organizations to implement innovative activities. The problematic aspects of motivating teachers of preschool educational organizations to innovative activities have been identified. The article presents the results of an empirical study.

Key words: innovative activity; motivation; preschool education.