

МОТИВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Аннотация. В статье рассматриваются особенности работы руководителя ДОО над мотивацией педагогического коллектива на инновационную деятельность, которая способствует повышению качества образования дошкольников. Представлены причины сопротивления нововведениям, способы управления мотивацией педагогического коллектива. Адресована руководителям и педагогам образовательных организаций.

Ключевые слова: инновационная деятельность; качество образования; филологическое образование; мотивационная среда ДОО; методы мотивации.

*Nevolina Tatiana
Head MBDOU - kindergarten № 193,
Russia, Ekaterinburg
E-mail: dou193@mail.ru*

MOTIVATIONAL READINESS OF THE TEACHER TO INNOVATIVE ACTIVITY AS A CONDITION FOR IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION PHILOLOGICAL PRESCHOOL CHILDREN

Annotation. This article discusses the features of the head of the PEO motivation of the teaching staff on innovation that improves the quality of preschool education. Presents the reasons for the resistance to innovations, ways of managing the motivation of the teaching staff. Addressed to the heads and teachers of educational institutions.

Keywords: innovation; the quality of education; philological education; motivational environment PEO; methods of motivation.

Приоритет качества образования как ядра образовательной политики делает остроактуальной проблему поиска эффективных механизмов управления им на всех уровнях образовательной системы, начиная с дошкольной образовательной организации. Последней принадлежит особо важная роль, которая определена уникальностью дошкольного детства как периода разностороннего развития ребёнка, формирования и становления у него основ развития личности.

Введение в действие федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования внесло значительные коррективы в сложившееся представление работников системы дошкольного образования о деятельности ДОО. Речевое развитие, наряду с другими, является одним из направлений развития и образования детей, но, имеет на наш взгляд, первостепенное значение, так как полноценное развитие ребенка в других образовательных областях невозможно без общения, коммуникативной деятельности. Познавательное развитие – это всегда многочисленные вопросы-ответы, объяснения, постановка проблем, уточнение, чтение. Физическое развитие не может обойтись без правил, команд и объяснений, а художественно-эстетическое без художественных образов, стихов, литературных текстов, их обсуждений. Уже в самом названии социально-коммуникативной области звучит необходимость использования речевых средств для реализации намеченных задач. Значимость речевого развития в полноценном формировании личности бесспорна. Именно поэтому особое внимание необходимо обратить на качество филологического образования в период дошкольного детства.

Качество дошкольного образования в целом и филологического образования в частности, зависит не только от содержания образования, но и от кадрового состава специалистов, работающих в дошкольной сфере, уровня их профессиональной подготовки, инициативы, самостоятельности и ответственности исполнения своих обязанностей.

Ни одно предприятие не может позволить себе стоять на месте, если оно хочет выжить в современной конкурентной среде. В современном мире новые технологии появляются со все более короткими интервалами. Следовательно, инновации должны быть не разовым явлением, а

непрерывным ответом на постоянно изменяющиеся условия. Особая роль в инновационном образовательном процессе принадлежит педагогу. Сегодня социальный заказ в системе педагогического образования выражается в требованиях к подготовке нового поколения педагогов, способных к инновационной профессиональной деятельности, обладающих необходимым уровнем методологической компетентности и сформированной готовностью к непрерывному процессу образования в течение всей жизни.

Одной из серьезных проблем современного образования является эмоциональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35 – 40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. И здесь необходима эмоционально-психологическая поддержка, формирование мотивации как основного стержня к саморазвитию педагога, его стремления к достижению новых вершин в педагогике, личной жизни.

Формальное управление, использование приказов, регламентаций, жесткое распределение обязанностей работников – такие действия естественны при управлении текущим функционированием образовательного учреждения, но их недостаточно при управлении инновационными процессами. Участие в инновациях, исследованиях, экспериментах – дело не только трудное, творческое, но и добровольное. Необходимо повышение мотивации педагогов к участию в этой деятельности. Зная индивидуальные особенности педагогов, уровень профессиональных притязаний каждого, можно стимулировать их стремление к творческому росту, освоению новых профессиональных умений и действий, способствовать преодолению состояния, которое в психологии называют «кризисом компетентности».

В педагогической практике инновационная деятельность педагога может быть обусловлена различными мотивами (повышение эффективности образовательного процесса; попытки привлечь к себе внимание, получить признание и др.), настоящую суть которых выяснить бывает нелегко, поскольку со временем они могут меняться. Знание мотивов инновационной деятельности педагогов и умение управлять педагогическими инновациями является важным условием достижения качества дошкольного образования.

Таким образом, успешная деятельность дошкольной образовательной организации зависит не только от имеющихся материально-технических ресурсов, эффективности их использования, квалификации педагогического персонала, но и от мотивированности всего педагогического коллектива на внедрение инноваций.

Для формирования заинтересованности всех педагогов в качественной деятельности при внедрении инноваций, должны быть созданы необходимые условия. Совокупность этих условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых педагогом для достижения целей, называют *мотивационной средой*. Задача руководителя состоит в том, чтобы *оценить* состояние мотивационной среды с точки зрения того, насколько она благоприятна для формирования заинтересованности педагогов в продуктивной работе в интересах детского сада, чтобы затем *скорректировать* ее в нужном направлении. Таким образом, прежде чем внедрять инновации в образовательный процесс, необходимо провести проблемно-ориентированный анализ мотивационной среды ДОО.

Любое нововведение сталкивается с *сопротивлением*. Практика показывает, что сопротивление нововведениям – довольно частое явление. Руководитель должен быть готовым к тому, что новшества не будут приниматься большей или меньшей частью сотрудников. В качестве основных причин *сопротивления* нововведениям могут быть названы следующие:

- нет ясного представления о масштабах или целях изменений;
- нет ясного распределения ответственности;
- отсутствуют ресурсы;
- плохие коммуникации;
- слабый контроль;
- изменяются приоритеты;
- отсутствует лидерство;
- проекты находятся вне повседневной работы организации;
- ощущение потерь, убеждение, что перемены ничего хорошего не принесут;
- неадекватные системы вознаграждения.

Формы *сопротивления* могут быть различными: от прямого отказа участвовать в нововведении до имитации активности с одновременной демонстрацией того, что новшество не дает позитивных результатов. Если руководитель сталкивается с *сопротивлением* нововведению, он должен, прежде всего, понять, в чем его причины и какие необходимые условия им не были созданы. Различные виды сопротивления будут в разных условиях проявляться с разной силой,

поэтому вначале нужно выявить силу возможного сопротивления, а затем спланировать меры по его преодолению.

С целью определения мотивационной готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности нами использовались следующие методики: анализ условий и ресурсов ДОО; анкеты, разработанные на основе программы Н.В. Немовой: анкета «Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию педагогов», анкета «Выявление способности педагога к саморазвитию»; анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций», анкета «Определение уровня новаторства педагогов в коллективе ДОО», анкета «Восприимчивость педагога к новшествам», «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов», анкета «Определение иерархии мотивов трудовой деятельности»; Методика диагностики мотивационной среды; анкеты для руководителей: «Методика диагностики уровня развития коллектива», анкета «Изучение особенностей реализации инноваций в ДОО» на основе анкеты Н.В. Афанасьевой, О.Н. Коптяевой.

Создание мотивационной среды в ДОО очень сложный и длительный процесс.

Мотивацию педагогического коллектива можно разделить на две основные группы: внутреннюю и внешнюю, и в зависимости от вида работы, принципов управления в конкретной ДОО необходимо строить мотивационную среду. Если рассматривать отдельного работника, то мотивами его деятельности являются его потребности и интересы, именно они мотивируют работника – побуждают его к трудовой деятельности.

Необходимо учитывать, что одни и те же мотивы имеют разную ценность для разных людей, и эффективная мотивация возможна только тогда, когда руководитель знает, какие мотивы играют в мотивационной структуре того или иного работника, а также коллектива ведущую роль. Иными словами, даже если образовательная организация может что-то предложить в качестве поощрения своему конкретному сотруднику, надо быть уверенным, что ему это нужно, что для него это актуально.

При осуществлении мотивации кадров мы дифференцировали методы мотивации в отношении заинтересованных и недостаточно заинтересованных педагогов. Так, заинтересованные работники должны, прежде всего, иметь возможность для творческой работы и самореализации. По отношению к ним применяются методы обогащения труда, а работа наименее мотивированных стимулируется материально и морально.

Методы мотивации

Методы работы со всеми

- *вознаграждение за труд;*
- *моральное и материальное стимулирование трудовой активности;*
- *оценка труда;*
- *организационная культура как регулятор поведения исполнителей;*
- *психолого-педагогические тренинги по формированию мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;*
- *улучшение материально-технической базы.*

Методы работы с мотивированными

- *обогащение труда;*
- *планирование карьеры;*
- *участие в профессиональных конкурсах, семинарах, открытых занятиях, награждение грамотами, дипломам, благодарственными письмами; презентация опыта работы и др.;*
- *профессиональное развитие (повышение квалификации);*
- *привлечение к участию в управлении;*
- *предоставление свободного времени и уменьшение внешнего вмешательства;*
- *власть убеждения, компетентности.*

Методы работы с немотивированными:

- *изменение отношения к подчиненным; тренинг стиля общения с подчиненными как с мотивированными людьми;*
- *обучение, информирование, проблематизация деятельности;*
- *планирование работы: разработка индивидуальных планов личного роста и развития;*
- *стимулирование: предложение вознаграждения (того, что нужно человеку) в обмен за выполнение требуемой работы;*
- *те же методы, что и с мотивированными, но предлагаются по мере усиления мотивации, прежде всего внутренней;*
- *власть закона, основанная на силе закона, страха, вознаграждения.*

На основе анализа полученных данных был создан и реализован проект «Управление мотивацией педагогического коллектива ДОО», направленный на организацию мотивационной среды, благоприятной для освоения новшеств, и развитие мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности. Работа велась по следующим направлениям:

1. *Система стимулирования педагогов*, которая должна поощрять: хорошую текущую деятельность, развитие учреждения (или его основной профессиональной деятельности) и саморазвитие членов коллектива. Система стимулирования строилась с учетом структуры коллектива и психологических механизмов (эмоции успеха - неуспеха). Эмоциональное переживание успеха необходимо всем людям. Важно лишь определить, что считать успехом в каждом конкретном случае. Используемая система стимулирования включала такие формы поощрения, которые обязательно дают педагогу возможность переживать успех.

2. *Контроль и оценка деятельности педагогов*, направленные на раскрытие профессиональных и личностных качеств работника, убеждение сотрудника в том, что у него имеются возможности для совершенствования своей деятельности.

3. *Делегирование полномочий* рассматривались нами как реализация возможности и стремления педагогического коллектива обеспечить согласованность действий руководителя и педагогов в образовательном процессе, обеспечивая, в идеале, работу в «творческом союзе» руководителя и педагогов [7].

4. *Привлечение педагогов к участию в управлении и планировании*. Это позволило решать различные вопросы инновационного подхода к реализации образовательных задач и способствовало развитию кооперативной модели управления, преимуществом которой являются её прогрессивность, экономичность, гуманность и возможность не ограничивать деловую инициативу членов коллектива. Каждый педагог имеет возможность отвечать за ту часть работы, в которой он наиболее компетентен и может планировать и управлять деятельностью других членов коллектива, оказывать им своевременную и действенную помощь. Такая система управления позволила педагогическому коллективу принять активное участие и победить в городском конкурсе инновационных проектов и приобрести статус городской сетевой инновационной площадки.

5. *Создание условий для инновационной деятельности* – это поиск пути прогрессивного развития каждого педагога в учреждении, с учетом их потребностей и объективных возможностей, уровня профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, востребованные современной образовательной практикой. В содержание нашей работы были включены следующие модули:

- Модуль «Материальное стимулирование»
- Модуль «Признание»
- Модуль «Условия труда»
- Модуль «Психологический климат»
- Модуль «Здоровье работников и членов их семей»
- Модуль «Корпоративная культура»
- Модуль «Повышение квалификации»
- Модуль «Объективность»
- Модуль «Качество образования»

Внедрение данного проекта позволило системно воздействовать на внутренние мотивы деятельности различных групп педагогов. Те, для кого важна внешняя мотивация, имели возможность получить оценку своей деятельности извне, те, кто руководствуется мотивами самореализации, смогли утвердиться в правильности своих действий, получить необходимую поддержку со стороны руководства и коллег, получили возможность реализовать свои творческие замыслы. Все педагоги имели возможность освоить новые научные методические и психологические технологии в системе профессионального сотрудничества, участвовать в управлении деятельностью ДОО на определенном уровне, развить профессионально-значимые качества и навыки, что в итоге способствовало созданию психолого-педагогического комфорта всем участникам образовательного процесса.

Приведем несколько факторов, которые были выработаны педагогами в ходе работы и помогают администрации в формировании мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности:

- *дайте людям почувствовать себя победителем;*
- *непредсказуемые и нерегулярные поощрения стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;*
- *выделяйте промежуточные цели и поощряйте их достижение;*
- *разумная внутренняя конкуренция – двигатель прогресса.*

Таким образом, проект развития мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в условиях ДОО, построенный с опорой на имеющийся инновационный потенциал педагогического коллектива, учитывающий потребности и возможности самих педагогов, особенности управленческого подхода в конкретном коллективе, состояние ресурсной базы и нацеленный на комплексное применение методов мотивации в соответствии с индивидуальными интересами и потребностями педагогов, может быть использован руководителями дошкольных образовательных организаций в работе с коллективами, которые ставят перед собой задачу инновационного развития организации, роста профессионального мастерства педагогов, повышения качества образования.

Литература

1. Абасов, З. «Аллергия» к новациям: есть ли средства для ее «излечения»? // Директор школы. – 2001. – №1. – С. 7-9.
2. Белоусова С.А. Субъектно-образующее управление педагогическим персоналом дошкольного образовательного учреждения (из опыта работы) /С.А. Белоусова, Т.Н. Герасимова, Т.А. Архипова, И.Г. Михеева. – Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 2007. – 166с.
3. Бовин А.А. Управление инновациями в организации: пособие по специальности «Менеджмент в организации» / А.А. Бовин, Л.Е. Чередникова, В.А. Якимович. – М.: Издательство «Омега-Л», 2008. – 415с.
4. Воронина М.Н. Разработка механизма стимулирования работников дошкольного образования / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskii-sad>
5. Гнездилова О.Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя: автореф. дис... канд. психол. наук / О.Н. Гнездилова – М., 2005. – 21 с.
6. Кабалёнова Е.Ю., Трошкова Т.М., Ануфриева З.Д. Создание мотивационной среды в ДОУ / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru>
7. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.
8. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. Пособие для руководителей обр. учр. и их заместителей. – М., 2011. – 320 с.

© Неволина Т.Г., 2016

УДК 372.8
ББК 74.26

*Логинова Е.Г.,
учитель начальных классов, лицей № 3 «Альянс»,
Россия, г. Березовский,
Плотникова Е.И.,
кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка и методики его
преподавания в начальных классах,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»,
Россия, г. Екатеринбург*

РАБОТА СО СЛОВАРЯМИ ПРИ ЗНАКОМСТВЕ С ПАРАДИГМАТИЧЕСКИМИ СВЯЗЯМИ СЛОВ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты знакомства младших школьников с парадигматическими связями слов при изучении лексики, анализируются предлагаемые учебниками упражнения по анализу синонимов, антонимов, многозначных слов, предлагаются направления работы с разными типами словарей.

Ключевые слова: лексика; синонимы; антонимы; многозначные слова; словари.