



Исследование мотивационно-ценностного компонента профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования детей

Аннотация. Данная работа посвящена исследованию мотивационно-ценностного компонента социально-психологической компетентности педагогов дополнительного образования. В статье представлены результаты исследования мотивов трудовой деятельности и барьеров инновационной деятельности педагогов.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональные компетенции, мотивационно-ценностный компонент, мотив трудовой деятельности, готовность к инновационной деятельности.

Раздел: (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Современная образовательная политика России отражает общенациональные интересы, являющиеся базовыми приоритетами для системы образования. Идет интенсивный поиск направлений, условий, инструментов повышения качества образования и обеспечения его эффективности, результативности и доступности. Концепцией модернизации российского образования в качестве одного из оснований обновления образования определен компетентностный подход, который стал результатом новых требований, предъявляемых к качеству образования, и выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест.

«Концепция развития дополнительного образования детей», направлена на воплощение в жизнь миссии дополнительного образования как социокультурной практики развития мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и спорту, превращение феномена дополнительного образования в подлинный системный интегратор открытого вариативного образования, обеспечивающего конкурентоспособность личности, общества и государства [1].

Важно отметить, что в «Концепции развития дополнительного образования» большое значение определяется развитию кадрового потенциала системы. В связи с чем, повышаются требования к развитию профессиональных компетентностей педагога дополнительного образования.

Исследование профессиональной компетентности является актуальным вопросом отечественной науки. Общие принципы развития профессиональной компетентности педагога освещены в работах Е. В. Бондаревской, А. К. Марковой, В. А. Сластенина, Н. А. Кузнецовой, Д. Е. Яковлева, Н. В. Кузьминой, Н. В. Бондаренко, А. А. Вербицкого, И. А. Зимней и других учёных.



Компетентностный подход возник из потребности в адаптации человека к часто меняющимся в производстве технологиям. Внутри компетентностного подхода выделяются два базовых понятия: «компетенция» и «компетентность».

Понятие компетенции является понятием процессуальным, т. е. компетенции как проявляются, так и формируются в деятельности. Компетенция – это способность менять в себе то, что должно измениться как ответ на вызов определенной ситуации с сохранением некоторого ядра образования: целостное мировоззрение, ценности; компетенция описывает потенциал, который проявляется ситуативно, следовательно, может лечь в основу оценки лишь отсроченных результатов обучения.

«Компетентность» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Оно включает результаты обучения (знания и умения), систему ценностных ориентации, привычки и др. Компетентности формируются в процессе обучения под воздействием семьи, друзей, работы, политики, религии, культуры и пр.

Понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Анализ работ по проблеме компетентностного подхода позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание понятий «компетенция» и «компетентность», часто используемых в одном контексте. Но как бы не отличились определения, все они так или иначе приводят к одинаковым выводам:

- компетентность – это индивидуальная характеристика степени соответствия способностей, качеств, психических состояний человека требованиям профессии;
- степень компетентности человека зависит от того насколько соответствует выполняемая им работа требованиям, предъявляемым к конечному результату данной профессиональной деятельности. Оценка или измерение конечного результата – это единственный научный способ судить о компетентности (А. К. Маркова).

Среди множества актуальных вопросов развития дополнительного образования детей, принятие этих выводов имеет принципиальное значение для обоснованного определения требований к специальности «педагог дополнительного образования детей», принятия стандартов педагогического профессионализма и квалификации к данной категории специалистов.

В своей работе мы используем концепцию Л. М. Митиной, которая считает, что компетентность является интегральной характеристикой конкурентоспособной личности. По ее мнению, понятие «компетентность» включает знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности.

Формирование и развитие профессиональной компетентности педагога дополнительного образования происходит непосредственно в практической педагогической, методической, научно-методической, экспериментальной и инновационной деятельности.

Для улучшения эффективности управления процессами повышения профессиональной компетентности педагога дополнительного образования педагогов Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей и молодёжи «Дворец творчества им. Н. И. Сипягина» (далее МБУ ДО ДТ ДМ) нами была разработана и введена модель социально-психологической компетентности (см. рисунок).



В нашей модели ведущими компонентами социально-психологической компетентности были выделены: мотивационно-ценностные и операционно-деятельностные.

Мотивационно-ценностный компонент компетентности определяет избирательную направленность на деятельность. Отражая в себе нравственно-психологическое содержание профессионализма, этот компонент несет в себе потребность специалиста в творчестве, потребность самостоятельно ставить цели профессионально-творческой деятельности и достигать их, стремление к волевому напряжению при достижении этих целей, комплекс представлений о себе как о профессионале (профессиональная Я-концепция). Без мотивационной направленности на овладение избранной профессией эффективность процесса профессионального самосовершенствования будет минимальной даже в том случае, если специалист имеет в достаточной степени развитый интеллект и склонность к творческой деятельности.

Современная система образования требует от педагога постоянного развития и самосовершенствования. Для успешной профессиональной деятельности каждый педагог должен быть проводником инноваций, эталоном постоянно развивающегося человека.

В своей исследовательской работе мы решили выяснить, что является важным мотивом деятельности педагогов нашего учреждения и какие барьеры, препятствуют педагогу работать в соответствии с новыми требованиями. Упрощая, можно сказать, что наше исследование посвящено изучению того, что движет педагогом в профессиональной деятельности и что мешает идти в ногу со временем.

Для исследования были подобраны методики и осуществлена диагностика.

Цель исследования – определить мотивы трудовой деятельности педагогов, выявить факторы, препятствующие деятельности педагога в инновационном режиме.

В исследовании приняли участие 98 педагогов МБУ ДО ДТ ДМ, имеющие разный стаж педагогической деятельности и уровень образования.

Были использованы следующие методики:



«Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т. Л. Бадоева (Приложение 1) и «Диагностическая карта готовности учителя к инновационной деятельности» составители: Е. М. Крюкова, Е. Г. Белова, анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций», адаптированные для педагогов нашего учреждения [2] (Приложение 2).

В методике диагностика структуры мотивов трудовой деятельности педагогам необходимо было выбрать из предложенного списка пять наиболее важных мотивирующих факторов. Полученные результаты в процентном соотношении представлены в таблице (табл. 1).

Таблица 1

<i>Мотивы трудовой деятельности</i>	<i>Мотивы трудовой деятельности, %</i>
Уровень доходов (заработная плата)	18,70
Близость места работы к дому	18,70
Возможность профессионального роста	50
Обучение за счет организации	6,25
Большие полномочия	6,25
Гибкий график работы	37,50
Возможность самореализации	93,75
Комфортные условия труда	37,50
Нормированный рабочий день	12,50
Отношения с непосредственным руководителем	43,70
Признание, ощущение значимости в учреждении	31,20
Работа по специальности, в соответствии с образованием	87,50
Работа ради общения, возможность занять свободное время	6,25

Наиболее значимыми мотивирующим факторами для педагогов учреждения являются возможность самореализации (93,75%) и работа по специальности, в соответствии с образованием (87,5%). 50% коллектива отмечают важность профессионального роста. Отношение с непосредственным руководителем отмечают как важный фактор 43,7% педагогов. 37, 5% педагогов выделили гибкий график работы и комфортные условия труда как важный мотив трудовой деятельности. Признание, ощущение значимости в учреждении были отмечены 31,2% испытуемых. Нормированный рабочий день отмечен как важный фактор 12,5% педагогов.

Обучение за счёт организации, большие полномочия, работа ради общения были выделены как важные факторы 6, 25% педагогов.

Анализ полученных данных позволяет осмыслить факторы, мотивирующие к успешной деятельности педагогов нашего учреждения и использовать эти знания в кадровой политике.

В анкете «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» педагогу предлагается выбрать те факторы, которые, по их мнению, являются препятствием освоения инноваций. Количество препятствующих факторов не оговаривается.

Полученные данные представлены в табл. 2.



Таблица 2

№ п/п	Барьеры	Полученные результаты, %
1	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях	5
2	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому	35
3	Плохое здоровье, другие личные причины	1
4	Большая учебная нагрузка	13
5	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	1
6	Отсутствие материальных стимулов	15
7	Чувство страха перед отрицательными результатами	15
8	Отсутствие помощи	5
9	Разногласия, конфликты в коллективе	1

Основным барьером, препятствующим освоению инноваций, педагогами МБУ ДО ДТДМ был отмечено «убеждение, что эффективно учить можно и по-старому» (35%). Вероятно, это связано с возрастным составом педагогического коллектива (более 60% педагогов учреждения находятся в возрастном диапазоне от 40 до 60 лет). «Большая учебная нагрузка» – этот барьер был отмечен 13% респондентов.

Также необходимо отметить такие барьеры как «Отсутствие материальных стимулов», «Чувство страха перед отрицательными результатами» – 15%.

«Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях» и «Отсутствие помощи» отметили 5% респондентов.

«Плохое здоровье, другие личные причины», «Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения», «Разногласия, конфликты в коллективе» – были отмечены 1% педагогов как факторы, препятствующие освоению инноваций.

Выявление барьеров, препятствующих освоению инноваций, позволило понять состояние проблемы в нашем учреждении и начать разработку программы педагогического сопровождения педагогов дополнительного образования, целью которой является развитие профессиональной компетентности педагогов и улучшение инновационного климата в коллективе.

Ссылки на источники

1. Концепция развития дополнительного образования детей, от 4 сентября 2014 г. № 1726-р.
2. Диагностика готовности к инновационной деятельности / сост. Е. М. Крюкова, Е. Г. Белова. – URL: prohrono.narod.ru/metod/1.doc.

Приложение 1

Определение мотивов трудовой деятельности педагогов

Инструкция. Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку».

№ п/п	Фактор	Выбор
1	Уровень доходов (заработная плата)	
2	Близость места работы к дому	
3	Возможность продвигаться по карьерной лестнице	
4	Возможность профессионального роста	
5	Возможность получения кредитов	
6	Возможность управления другими людьми	
7	Обучение за счет компании	



8	Большие полномочия	
9	Гибкий график работы	
10	Возможность самореализации	
11	Комфортные условия труда	
12	Нормированный рабочий день	
13	Отношения с непосредственным руководителем	
14	Признание, ощущение значимости в учреждении	
15	Работа по специальности, в соответствии с образованием	
16	Работа ради общения, возможность занять свободное время	

Приложение 2

Барьеры, препятствующие освоению инноваций

Инструкция. Уважаемый педагог! Укажите, пожалуйста, причины, препятствующие освоению инноваций (обведите утверждения, с которым Вы согласны).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

Svetlana Gaydukova,

Senior teacher of department of the general and professional pedagogics, Kuban State University, branch in Slavyansk-on-Kuban, Slavyansk-on-Kuban
vospitan@mail.ru

Tatyana Radchenko,

undergraduate of the II year of training, direction of preparation: 44.04.01 "Pedagogical education", OOP "Management of the Educational Organization", Kuban State University, branch in Slavyansk-on-Kuban, Slavyansk-on-Kuban
taniarad111@mail.ru

Research of the motivational and valuable component of professional competence of additional education teachers of children

Abstract. This work is devoted to research motivatsionno – a valuable component of social and psychological competence of additional education teachers. Results of research of motives of work and barriers of innovative activity of teachers are presented in the report.

Key words: professional competence, professional competences, motivational – valuable component, motive of work, readiness for innovative activity.

Рекомендовано к публикации:

Анисимовой Т. С., доктором исторических наук, профессором кафедры общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО филиал «КубГУ» в г. Славянске-на-Кубани

ISSN 2304-120X



9 772304 120159