

Скубий Кристина Геннадьевна

магистрант

Научный руководитель

Гребенников Олег Владимирович

д-р пед. наук, профессор, преподаватель

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-МОТИВАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: статья посвящена актуальной проблеме формирования профессионально-мотивационной компетенции педагогов начального образования. Рассмотрены теоретические основы, методы и инструменты повышения мотивации педагогов, цель повышения профессиональной компетентности педагога начального образования. Характеристика и структура профессиональной компетентности педагога начального образования.

Ключевые слова: профессионально-мотивационная компетенция, педагог начального образования, мотивация, методы формирования, профессиональное развитие, педагогические технологии.

Современная педагогика испытывает возрастающую потребность в высокомотивированных специалистах, особенно в сфере начального образования. Успешное развитие ребенка на начальном этапе обучения напрямую зависит от профессионализма педагога, способного не только передавать знания, но и формировать личностные качества, стимулировать познавательную активность и создавать благоприятную образовательную среду. Трансформация социальных и технологических условий диктует новые требования к педагогической профессии, акцентируя внимание на гибкости, адаптивности и непрерывном профессиональном самосовершенствовании. В связи с этим, изучение и оптимизация процесса формирования профессионально-мотивационной компетенции педагогов

начального образования приобретают особую актуальность. Цель данной работы – анализ ключевых аспектов формирования данной компетенции, включающий определение ее структуры, описание эффективных методов и инструментов развития, а также формулирование рекомендаций по повышению мотивации педагогов.

Одной из проблем является недостаточная разработанность и внедрение эффективных методик формирования профессионально-мотивационной компетенции педагогов начальной школы, что в свою очередь снижает качество образования. Это проявляется в ограниченном количестве исследований, неясности и разнообразии подходов, а также в нехватке практических инструментов для их реализации. Внедрение таких методов сталкивается с рядом недостатков: сопротивлением педагогов к изменениям, необходимостью значительных ресурсных затрат, дефицитом квалифицированных специалистов и неподготовленностью руководства образовательных учреждений к поддержке и реализации новых методик. Эти факторы существенно снижают эффективность улучшения профессиональной мотивации и, как следствие, качество образования.

Данная статья имеет цель изучить, подтвердить и обосновать рекомендации по формированию профессионально-мотивационной компетенции педагогов начального образования на основе анализа существующих методик и практического опыта.

Что же такое компетенция? Компетенция – результат образования, выражающийся в готовности человека к решению определённых задач профессиональной и в непрофессиональной деятельности на основе использования им внутренних и внешних ресурсов.

Профессионализм педагога рассматривается сегодня как условие достижения современного качества образования. Концепция модернизации образования определила основные направления и этапы важного процесса развития нашего общества – «подготовка педагогических кадров нового поколения», подготовка педагогов, обладающих высокой квалификацией и необходимой информационной культурой.

Профессионально-мотивационная компетенция педагога начального образования представляет собой сложную интегративную характеристику, определяющую готовность и способность специалиста к эффективной и результативной педагогической деятельности, основанную на устойчивой внутренней мотивации. Она охватывает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты.

Когнитивный компонент включает в себя теоретическое знание педагогических основ, возрастной психологии и психофизиологии развития младших школьников, а также понимание современных образовательных технологий и методик. Педагог с развитым когнитивным компонентом профессионально-мотивационной компетенции способен критически осмысливать педагогическую практику, адаптировать методики под индивидуальные особенности учащихся, анализировать собственную деятельность и искать пути её оптимизации. Это предполагает не только знание, но и умение применять знания на практике, постоянно пополнять и обновлять свой багаж знаний, следить за инновациями в педагогической сфере [2, с. 166].

Эмоциональный компонент характеризуется устойчивым позитивным отношением к профессии, чувством ответственности за развитие детей, эмпатией и пониманием эмоционального мира учащихся. Высокий уровень эмоционального интеллекта, стрессоустойчивость, способность к саморегуляции и управлению собственными эмоциями являются ключевыми составляющими этого компонента. Педагог, обладающий развитым эмоциональным компонентом, способен создавать благоприятный психологический климат в классе, эффективно взаимодействовать с детьми и родителями, преодолевать профессиональные трудности.

Поведенческий компонент проявляется в активной педагогической деятельности, готовности к постоянному самосовершенствованию, инициативности, креативности и способности к командной работе. Это включает в себя умение планировать и организовывать учебный процесс, эффективно взаимодействовать с учащимися и родителями, использовать различные педагогические техники и

приемы, а также способность к самоанализу и самокоррекции своей деятельности.

Содержание профессионально-мотивационной компетенции педагога начального образования включает в себя широкий спектр знаний, умений и личностных качеств, таких как психологию развития детей, методику преподавания, инклюзивное образование, современные образовательные технологии, управление классом, социальную и эмоциональную компетентность, основы педагогической этики, а также основы здоровья и безопасности. Помимо уже упомянутых аспектов, важную роль играют: умение мотивировать учащихся к учению, способность к индивидуальному подходу, компетенции в сфере инклюзивного образования, владение современными информационными технологиями и способность к кооперации с коллегами.

Повышению качества образовательного процесса, который оказывает положительное влияние на успеваемость и личностное развитие учащихся, способствует высокий уровень мотивации. Наиболее эффективно планируют и организуют свою работу мотивированные педагоги, проявляя большую инициативу при поиске новых методик и подходов.

Целенаправленную систему приёмов и методов, направленную на развитие готовности у педагогов и способности к эффективной и результативной деятельности представляет методика формирования профессионально-мотивационной компетенции, которая основана на устойчивой внутренней мотивации, как и многие методики: кейс-метод, менторство и коучинг, профессиональная рефлексия, проектное обучение, технологии обратной связи, участие в сетевом взаимодействии и профессиональных сообществах, интеграция активных методов обучения, системное развитие профессиональных и личностных целей.

При подборе конкретной методики учитываются цели и задачи образовательного учреждения, существующие ресурсы и особенности педагогического коллектива.

Рассмотрим методику, которая основана на объединении тренинговых технологий, системы менторства, элементов коучинга. Цель методики – повышение

уровня саморефлексии педагогов, формирование устойчивого позитивного отношения к профессии, развитие коммуникативных навыков. Данная методик реализуется в три этапа:

На первом этапе проводится диагностика и постановка индивидуальных целей. Проводится оценка уровня профессионально-мотивационной компетенции педагогов при помощи анкетирования, тестирования, наблюдения. Анализируя полученные данные, выявляются проблемные участки и формулируются индивидуальные цели по развитию компетенций, что предполагает активное участие педагогов для повышения их мотивации.

На втором этапе осуществляется обучение и развитие. Для развития саморефлексии, коммуникативных навыков, стрессоустойчивости проводятся тренинги. Используются интерактивные методы: кейс-стадии, ролевые игры, групповые дискуссии, практические упражнения. Вводится система менторства, направленная на получение обратной связи для отслеживания прогресса педагогов.

На третьем этапе осуществляется контроль и оценка эффективности. Проводится повторная диагностика для оценки результатов мероприятий, анализ изменений в работе педагогов, их удовлетворённость и показатели успеваемости учащихся. На основе полученных данных корректируются методики и совершенствуется процесс формирования компетенции.

Выделяются и другие методики: методы коучинга, предполагающие индивидуальный подход, который ориентирован на цели педагога, развивая ответственность и самостоятельность. Недостатками данной методики могут стать потребность в квалифицированных коучах и ограниченное влияние на коллектив. Мотивационные программы отличаются простой структурой реализации и способны стимулировать достижение конкретных результатов, могут иметь временный эффект и зависеть от материальных ресурсов. Методы активного обучения повышают уровень коллегиального взаимодействия, развивают творческий потенциал, требуют специальной подготовки педагогов, временных затрат.

Индивидуальную поддержку, передачу опыта осуществляет метод менторства, однако его эффективность зависит от качества выполняемой работы ментора. Системно-деятельностный подход ориентирован на практическую составляющую и требует необходимых ресурсов и условий. Интегрированный подход является многогранным подходом, который учитывает различные аспекты формирования компетенции.

Выбор оптимальной методики формирования профессионально-мотивационной компетенции педагогов должен основываться на конкретных условиях и целях образовательного процесса. Результативность и эффективность предложенных методик варьируются в зависимости их особенностей и применения [2]:

Методы коучинга являются эффективным инструментом для достижения личных и профессиональных изменений, показывают высокую эффективность благодаря индивидуальному подходу, который позволяет педагогам сосредоточиться на своих целях и развивать самостоятельность. Эффективность выражается в: повышении самооценки, грамотном распределении времени, достижении карьерных целей. Использование коучинга может повысить уровень удовлетворённости работой педагогов на 25–35% и улучшить качество образовательного процесса на 15–20%. Многочисленные исследования показывают, что люди, применившие коучинг, достигают желаемых успехов чаще, чем те, кто не применяет данный метод. Однако для успешного внедрения этих методов требуются квалифицированные специалисты, а их применение может ограничиваться лишь несколькими учителями, что уменьшает их положительное воздействие на весь коллектив.

Мотивационные программы представляют собой инструмент для повышения эффективности и результативности как индивидуального, так и группового труда. Внедрение системы поощрений, регулярная оценка достижений, а также профессиональное развитие – ключевые элементы этих программ. Их успешность зависит от индивидуального подхода к потребностям сотрудников. Однако мотивационные программы могут иметь краткосрочный характер. Временное

увеличение мотивации может достигать 10–15% (условные данные), однако постоянные результаты не гарантированы. Эти методы эффективны для временного решения задач, например, для активизации участия в конкретном проекте, но не обеспечивают устойчивой мотивации на длительный срок.

Методы активного обучения способствуют повышению взаимодействия и развитию креативности. Эффективность и результативность заключается в: улучшении усвоения материала, повышении мотивации и вовлечённости, развитии критического мышления, формировании навыков работы в команде, улучшении навыков саморегуляции. Потенциальное увеличение мотивации и вовлечённости может составлять 20–30%.

Метод менторства включает в себя взаимодействие опытного наставника с менее опытным специалистом. Эффективность и результативность данного метода можно оценить по некоторым показателям: развитие навыков и знаний, увеличение производительности, повышение мотивации и уверенности, установление профессиональных связей, личностное развитие. Уровень профессиональных компетенций менторов может увеличиться на 10–15%, в то время как у наставников возрастает до 5%. Использование этой методики может оказать положительное влияние на повышение уровня развития сотрудников.

Интегрированный подход является наиболее универсальным, так как он объединяет различные дисциплины, сочетает в себе элементы различных методик, адаптируясь под специфические цели и потребности как педагога, так и образовательных учреждений. Благодаря своей гибкости, этот подход обеспечивает более глубокую и всестороннюю поддержку профессионального развития. Эффективность и результативность можно оценить по следующим показателям: комплексность обучения, развитие критического мышления, адаптация к реальным условиям, индивидуализация обучения, оценка результатов. Интегрированный подход может обеспечить значительное повышение эффективности до 35–45% за счёт комплексного влияния на разные аспекты профессиональной мотивации. Это предпочтительный метод, который позволяет учесть индивидуальные особенности ситуации и достигнуть устойчивых результатов.

Выбор наиболее подходящей методики повышения профессионально-мотивационной компетенции педагогов должен основываться на конкретном контексте. Методики зарекомендовали себя как эффективный инструмент для достижения личных и профессиональных изменений. Методики «Мотивационные программы», «Активное обучение», «Менторство», «Интегрированный подход», «Коучинг» представляют собой мощный инструмент, который демонстрирует высокую результативность благодаря своей способности адаптироваться к различным потребностям общества и создавать условия для его развития.

Эффективное формирование профессионально-мотивационной компетенции педагогов начального образования требует применения разносторонних методов и инструментов, направленных на развитие как мотивационных, так и компетентностных аспектов. Среди наиболее эффективных методов повышения мотивации выделяются интерактивные формы обучения, предоставляющие возможность практического применения полученных знаний и навыков. Мотивационные тренинги и мастер-классы, ориентированные на развитие коммуникативных навыков, стратегий решения проблемных ситуаций и повышение самооценки, способствуют укреплению уверенности педагогов в своих силах и повышению уровня профессионального самоощущения. Особое внимание уделяется практическим занятиям, позволяющим воссоздать реальные педагогические ситуации, которые направлены на отработку эффективных стратегии взаимодействия с детьми [4, с. 65].

Менторство и наставничество, основанные на передаче определённого набора знаний, умений и навыков от опытных педагогов к молодым специалистам, являются важным инструментом профессионального роста. Взаимодействие с наставником позволяет молодым педагогам быстрее адаптироваться к сложностям профессии, получить практические рекомендации по решению профессиональных задач и развить необходимые компетенции. Систематическое наблюдение за работой опытного педагога, совместное планирование и анализ уроков, а также получение своевременной обратной связи способствуют быстрому профессиональному росту и формированию позитивной мотивации.

Участие в проектной деятельности стимулирует креативность и инновационность педагогов. Разработка и внедрение авторских методик, участие в экспериментальных проектах и внедрение инновационных технологий в образовательный процесс повышают профессиональную самостоятельность и способствуют формированию чувства профессиональной удовлетворенности. Успешная реализация проектов позволяет педагогам не только повысить свой профессиональный уровень, но и получить общественное признание своих достижений, что повышает уровень мотивации [5, с. 474].

Поощрение и признание заслуг педагогов играют ключевую роль в стимулировании их профессиональной активности. Систематическое вознаграждение за высокие достижения, публикация статей и методических рекомендаций, награждение грамотами и премиями повышают престиж профессии и активизируют стремление педагогов к самосовершенствованию.

Эффективность применяемых методов и программ повышения мотивации необходимо постоянно оценивать. Инструментарий оценки включает в себя аттестацию, самооценку педагогов, а также обратную связь от учащихся, родителей и коллег. Неотъемлемой частью процесса формирования профессионально-мотивационной компетенции является самообразование и рефлексия. Систематический анализ своей профессиональной деятельности, изучение передового педагогического опыта и постоянное самосовершенствование способствуют повышению профессиональной компетентности и укреплению внутренней мотивации педагогов.

Для повышения мотивации педагогов начального образования необходимо комплексное воздействие на различных уровнях – от руководства образовательных учреждений до системы образования в целом. Руководителям образовательных организаций рекомендуется создавать благоприятную рабочую среду, способствующую профессиональному росту и самореализации педагогов. Это включает в себя обеспечение достойных условий труда, регулярное повышение квалификации, предоставление возможности участия в проектной деятельности

и инновационных программах. Важно также создавать атмосферу взаимоподдержки, способствующую обмену опытом и коллективному решению профессиональных задач [1, с. 90].

Формирование и развитие профессиональной компетенции педагога начального образования представляет непрерывный, многоуровневый процесс, который состоит из методического обеспечения подготовки учителей, оценки эффективности реализации профессиональных компетенций в деятельности педагога, определение образовательных траекторий для педагогов начального образования.

Самим педагогам необходимо активно участвовать в программах повышения квалификации, использовать современные педагогические технологии и методики, постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Важным аспектом саморазвития является регулярная рефлексия своей работы, анализ достижений и ошибок, поиск новых путей повышения эффективности образовательного процесса. Активное участие в профессиональных сообществах, обмен опытом с коллегами, посещение семинаров и конференций способствуют расширению профессионального кругозора и повышению мотивации [3, с. 118].

Формирование профессионально-мотивационной компетенции педагогов начального образования представляет собой сложный многоаспектный процесс, требующий комплексного подхода и учета взаимодействия внутренних и внешних факторов. Дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку более точных методик оценки профессиональной мотивации, совершенствование методов ее формирования и адаптацию к изменяющимся условиям современного образования. Высокая профессиональная мотивация педагогов начальной школы является ключевым фактором успеха в формировании гармонично развитой личности ребенка и обеспечивает качество образовательного процесса в целом. Без высококвалифицированных и мотивированных педагогов невозможно достичь высоких результатов в развитии системы образования.

Список литературы

1. Магомеддибирова З.А. К вопросу о формировании профессионально-значимых компетенций у будущего педагога начального образования / З.А. Магомеддибирова // Наука. Образование. Современность. – 2021. – №1. – С. 89–92. EDN TUDYUV

2. Магомеддибирова З.А. Компонентный анализ процесса формирования компетентности будущего учителя начальных классов / З.А. Магомеддибирова // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – №3 (88). – С. 166–167. DOI 10.24412/1991-5497-2021-388-166-167. EDN QNYKDV

3. Нарвыш Л.В. Формирование профессиональных компетенций как фактора развития педагогического мастерства у будущих педагогов / Л.В. Нарвыш, Т.С. Поддубная // Психолого-педагогические проблемы современного образования: пути и способы их решения. – М.: Парнас, 2022. – С. 115–122. EDN CGSVZJ

4. Отыншина Г.С. Формирование профессиональных компетенций учителя начальных классов в условиях дистанционного обучения / Г.С. Отыншина // Начальная школа: проблемы и перспективы, ценности и инновации. – Йошкар-Ола: Марийский государственный университет, 2021. – С. 64–68. EDN RJXNPG

5. Сергеева Е.Н. Профессиональная компетентность педагога – необходимое условие повышения качества педагогического процесса / Е.Н. Сергеева, Е.В. Черашева // Социально-гуманитарные инновации: стратегии фундаментальных и прикладных научных исследований. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2021. – С. 472–477. EDN WNISNX