

В свою очередь, познавательный мотив представляет собой преобладание у школьника в ходе учения направленности на содержание учебного предмета [3].

Однако для того, чтобы в полной мере развивать познавательные мотивы у младших школьников, необходимо помнить, что движущими силами мотивации являются потребности — внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо.

Познавательные мотивы тесно связаны с познавательным интересом — направленностью, которую избирает личность на предметы и явления того, что её окружает, многообразии процессов в сфере мотивации [4].

Целью нашего исследования выступало изучение преобладающих мотивов учения младших школьников. В ходе исследования нами ставились и решались следующие задачи:

- на основе анализа психолого-педагогической литературы уточнить сущность понятий «мотивация», «мотив», «познавательный мотив», «познавательный интерес»;
- определить доминирующие мотивы учения младших школьников;
- разработать рекомендации по формированию познавательной мотивации младших школьников.

В процессе проведения исследования использовались: метод теоретического анализа психолого-педагогической литературы, тестирование, методы обработки данных.

С целью изучения мотивов учения младших школьников нами была проведена тестовая методика «Лесенка побуждений», сущность которой состояла в предъявлении обучающимся карточек с познавательными и социальными мотивами. Младшим школьникам предлагалось разложить их по порядку возрастания, начиная с самого главного для них мотива, и оканчивая наименее важным. Обработав ответы обучающихся, можно говорить о доминировании какого-либо мотива учения у младших школьников, либо об их гармоничном сочетании.

В исследовании приняли участие учащиеся 4-х классов в возрасте от 9—10 лет. Общая выборка составила 52 человека. Результаты проведенного исследования следующие: у большинства обучающихся (80 %) доминируют познавательные мотивы учения с преобладанием акцента на содержании учебного материала. 17 % обучающихся руководствуются в своей деятельности широкими социальными мотивами; соотношение мотивов — 3 %.

Для того, чтобы сохранять положительное отношение обучающихся к процессу учения, стимулировать познавательные интересы младших школьников педагогу необходимо акцентировать внимание на этом аспекте в своей педагогической деятельности, а именно, предусматривать возможности для:

- создания ситуаций свободного выбора;
- совместного планирование урока;
- дифференцированного подхода при организации самостоятельной работы;
- максимально возможного снятия внешнего контроля;
- введения в ход урока игровой деятельности;
- выбора исследовательских приёмов обучения.

Заключение. Успешность учебной деятельности младших школьников во многом определяется их отношением к учению. Младшие школьники в большинстве своём положительно относятся к школе, любознательны и активны. Использование педагогом специальных приёмов стимулирования познавательного интереса обучающихся будет способствовать повышению качества образовательного процесса.

Список цитируемых источников

1. Национальная психологическая энциклопедия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://vocabulary.ru>. — Дата доступа: 23.04.2021.
2. Давлетчина, С. Б. Словарь по конфликтологии / С. Б. Давлетчина // [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://vocabulary.ru>. — Дата доступа: 24.04.2021.
3. Гамезо, А. В. Словарь-справочник по педагогической психологии / А. В. Гамезо // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://med.niv.ru>. — Дата доступа: 27.04.2021.
4. Щукина, Г. И. Активизация познавательной деятельности учащихся / Г. И. Щукина. — М. : Просвещение, 1979. — 190 с.

УДК 373.211.24

О. А. Кобылинская, С. М. Зырянова

*Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры
«Сургутский государственный педагогический университет», Сургут, Российская Федерация*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Введение. Развитие современной системы дошкольного образования обуславливается рядом факторов, которые играют непосредственную роль в повышении качества образования. Один из них — управление профессиональным развитием педагогов, которое будет способствовать развитию личностного потенциала каждого

педагога и созданию личностно-развивающей образовательной среды в конкретной дошкольной образовательной организации (далее — ДОО). Данное утверждение находит своё отражение в проекте профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)». Проект профессионального стандарта указывает нам на трудовую функцию «Администрирование деятельности дошкольной образовательной организации», где подчеркивается необходимое умение для руководителя дошкольной образовательной организации — «формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников дошкольной образовательной организации, включая дополнительное профессиональное образование» [1, с. 10]. В связи с этим необходимо сказать, что профессиональное развитие педагога является сложным систематическим процессом, которым необходимо управлять. От эффективного управления профессиональным развитием педагогических кадров дошкольной образовательной организации, которое обеспечивает соответствие и рост качественных характеристик педагогов требованиям образовательной организации, зависит в целом продуктивность труда всего педагогического коллектива дошкольной образовательной организации [2, с. 40].

Основная часть. Управление повышением профессионального уровня педагогов ДОО состоит из ряда структурных компонентов, которые в совокупности обеспечивают должный уровень профессионального развития педагога. При изучении аспекта управления профессиональным развитием мы можем наблюдать ряд проблем, препятствующих данному процессу, а именно: недостаточный уровень развития системы поддержки личностного потенциала в образовании с грамотным использованием современных педагогических технологий; незначительный опыт внедрения в практику прорывных педагогических инноваций, соответствующих Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования; дефицит программ повышения квалификации, которые опираются на развитие личностного потенциала педагога.

Вышеизложенные проблемы констатируют тот факт, что в большинстве российских дошкольных образовательных организациях преобладает догматическая и карьерная среда, в которой личность характеризуется зависимой от внешних стимулов и пассивной позицией, то есть доминируют низкие показатели мотивационной сферы.

Для успешного решения вопроса улучшения образовательной среды в дошкольной образовательной организации, которая станет опорой для личностного развития педагогов, необходимо создание ряда условий, а, именно, построение систем: личностно-ориентированной поддержки профессионального развития педагога на основе самоопределения и самореализации; гибкого, адаптивного методического сопровождения, контроля, которые строятся от запросов, актуальности решаемых вопросов; научно-методического сопровождения; стимулирования как средства профессионального развития педагогов и его общественного признания; повышения квалификации, предоставляющей выбор профессиональных инструментов для развития собственной стратегии самореализации; мониторинга профессионального развития педагогов. Таким образом, создание личностно-развивающей среды в ДОО должно носить системный характер и быть направлено на личность педагога, который является активным субъектом в данном процессе.

Процесс управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации предусматривает использование деятельностных форм взаимодействия, таких как:

- организация деятельности экспериментальной, стажировочной площадок;
- участие в профессиональных конкурсах, семинарах и др.;
- прохождение аттестации;
- проектирование собственной педагогической деятельности;
- публикация методических разработок.

Все перечисленные формы профессионального развития педагога ДОО в совокупности с поддержкой и непрерывной работой методической службы по организации личностно-ориентированной поддержки поможет выстроить индивидуальную траекторию профессионального развития педагога и сформировать его индивидуальный стиль деятельности. Организация индивидуальной траектории профессионального развития педагога ДОО должна начинаться с заинтересованной группы педагогов, которая готова стать новаторами и апробировать опыт создания личностно-развивающей образовательной среды в образовательной организации.

Заключение. Таким образом, при управлении процессом профессионального развития педагогов ДОО средствами личностно-развивающей образовательной среды необходимо создание системы непрерывной личностно-ориентированной поддержки педагогов на протяжении всего этапа становления самоопределения и самореализации педагогических работников.

Список цитируемых источников

1. Проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56717765/>. — Дата доступа 25.09.2021.

2. Зырянова, С. М. Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации: аспекты управления и методического сопровождения / С. М. Зырянова // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. — 2020. — № 4 (67). — С. 36—45.