

**Рабаданова Тамия Исмаиловна**

магистрант

ГБОУ ВО «Ставропольский государственный

педагогический институт»

г. Ставрополь, Ставропольский край

## **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО В УПРАВЛЕНИИ МОТИВАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена актуальность и обоснована необходимость управления мотивацией профессионального развития воспитателей. Проведен анализ роли руководителя дошкольного образовательного учреждения в организации мотивационной среды для управления мотивацией профессионального развития воспитателей.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, мотивация, мотивационная среда, управление, руководство, профессиональная компетентность, дошкольная образовательная организация.*

Управление современным дошкольным образовательным учреждением является одной из сложнейших и насущных задач для руководителей ДОО.

Руководитель дошкольного образовательного учреждения должен не только быть компетентным и опытным педагогом, но и владеть практическими и теоретическими знаниями и навыками в области менеджмента. Каждый руководитель ДОО очень заинтересован в высоком уровне профессиональной компетенции своих подчиненных, поэтому он должен постоянно искать более совершенные механизмы управления на организационном уровне [1; 2].

В современных условиях практически непрерывной модернизации системы образования на первый план выходит проблема управления мотивацией воспитателей ДОО. В этой связи руководитель ДОО призван четко определить и разработать систему стимулов как материальных, так и моральных для привлечения

и сохранения в ДОО лучших воспитателей, способных эффективно работать в современных условиях.

Необходимо создать благоприятную мотивационную среду для повышения мотивов профессионального развития воспитателей ДОО, и как следствие, их продуктивной деятельности [4]. В настоящее время наблюдаются позитивные изменения в образовательной системе, которые увеличивают возможности воспитателя ДОО по раскрытию своего профессионального потенциала, активной творческой деятельности. В свою очередь, задача руководителя ДОО направить и поддержать профессиональную мотивацию воспитателя для достижения им личностных целей и целей организации в целом. Проблема управления и оценки поведения воспитателей ДОО, их профессиональной мотивации рассматривается в работах П. Мартина, Ш. Ричи, К.М. Ушаковым, Т.Г. Новиковой, А.С. Прутченкова и др. [3].

Для эффективного управления мотивацией профессионального развития воспитателей руководителю ДОО необходимо, прежде всего, отказаться от управленческих стереотипов. Также руководитель ДОО должен владеть навыками лидерской компетенции, должен уметь завоевывать доверие, отмечать достижения воспитателей, оказывать содействие в решении профессиональных задач, минимизировать риски при внедрении инноваций и т. д.

Выделяют следующие принципы повышения мотивации профессионального развития воспитателей ДОО: руководитель ДОО должен выстраивать коммуникацию со своими подчиненными как с уникальными личностями. Практически все воспитатели ДОО ценят возможность выразить свое мнение по тому или иному вопросу, свои идеи и взгляды. Также воспитатели ценят мнение о них руководителя. Если оно положительное, то это способствует повышению чувства включенности в рабочий процесс, повышает самоуважение и ощущение собственной значимости.

Привлечение руководителем ДОО воспитателей к активному участию в организационных делах. Если воспитатели, участвовали в разработке плана работы, целей, задач ДОО, разработке программ, то они способны работать более

усердно, замотивированы на успех совместной деятельности, так как воспитатели принимали непосредственное участие на предыдущем этапе работы, чувствуют ответственность и интерес. Руководитель призван организовать работу так, чтобы она была интересной, избегать рутины и однообразия.

Не секрет, что в работе воспитателя существует много однообразных и монотонных дел: составление планов, заполнение журналов и т. п. Руководителю ДОО необходимо для воспитателей ставить достаточно сложные и интересные цели. Руководитель ДОО должен поощрять сотрудничество и совместную деятельность воспитателей. Руководитель ДОО должен предоставлять воспитателям возможности для профессионального развития. Руководитель может поручить работнику более сложную задачу или поставить в ситуацию, которая требует большей компетенции. Как следствие, работник должен пройти курсы повышения квалификации. Руководитель также может делегировать работнику больше ответственности за выполнение определенной работы, которая потребует дальнейшего профессионального роста [1; 2].

Таким образом, руководителю ДОО необходимо эффективно управлять мотивацией профессионального развития воспитателей, что будет способствовать формированию профессионального состава кадров и способствовать повышению эффективности деятельности самого дошкольного образовательного учреждения.

### ***Список литературы***

1. Вачугов Д.Д. Менеджмент в образовании: практический курс: Учебное пособие / Д.Д. Вачугов. – М.: Высшая школа, 2007. – 192 с.
2. Гаудж П. Исследование мотивации персонала / П. Гаудж. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2008. – 272 с.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. – М.: Инфра-М, 2008. – 464 с.
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанов, М.В. Ловчева. – М.: Инфра-М, 2009 – 524 с.