(cc) BY

Домарева Ирина Николаевна
заведующая
Петровская Альбина Валентиновна
старший воспитатель
МБДОУ Д/С №61 «Семицветик»
г. Старый Оскол, Белгородская область

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ К САМОРАЗВИТИЮ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ДОУ

***Аннотация**: необходимым условием современной концепции управления образовательным учреждением является синергия проектного и бережливого управления дошкольной образовательной организацией, согласно которому объединение технологий проектного и бережливого управления способствует повышению эффективности функционирования ДОУ. Руководство дошкольного учреждения заинтересовано в педагогах с высоким уровнем профессионального мастерства, высшим профессиональным образованием, стремлением непрерывно развиваться и обучаться. В статье рассмотрен вопрос создания эффективной системы мотивации для привлечения и сохранения высококвалифицированных кадров необходимо, которая будет иметь влияние не только на развитие педагогов, но и на деятельность учреждения в целом.*

***Ключевые слова**: трансформация методической службы, мотивация, самообразование, эффективное управление, синергия, проектное управление.*

Решение задач по обеспечению конкурентоспособной системы образования требует наличия в ней кадров с новыми компетенциями и с высокой мотивацией. Это объясняет принятие кардинальных решений по формированию базовых профессиональных компетенций педагогов, по привлечению талантливых и успешных людей в сферу образования.

На фоне ключевых изменений в российском образовании существует необходимость ориентации педагогов на новые требования, внедрение инноваций в образовательную деятельность, повышение активности в организации

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

взаимодействия ДОУ, социальных партнеров, семьи. Для того, чтобы человек трудился с высокой отдачей продуктивно и добросовестно, он должен быть заинтересован в этом или, говоря иначе, мотивирован. Поэтому основной задачей руководителя является образование механизма мотивации, который мог бы позволить эффективно использовать в работе личный потенциал каждого работника. В условиях дошкольной образовательной организации мотивационный механизм может быть заложен в систему работы методической службы ДОУ.

Мотивация педагогов ДОУ – важный фактор результативности работы учреждения, и в этом качестве она составляет базу трудового потенциала каждого работника. На фоне активного интереса к данной проблеме значительную важность получает вопрос о трансформации методической службы ДОУ с целью повышения мотивации педагогов к саморазвитию.

Следует, однако, помнить, что мотивация – это не столько технологии, процедуры, документы, сколько искусство, потому что обращаться приходится и к разуму, и к чувствам сотрудника. Нужно не только ставить задачи перед сотрудниками и требовать их выполнения, а вовлекать их в решение общей для всех задачи, нацеливать на понимание, что они – единая команда, идущая к общей цели. Никакие внешние цели не заставят работника прилагать усилия, пока не превратятся в его внутренние цели.

Мотивация повышается, когда квалификация людей соответствует должности; персонал имеет четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях; работники ощущают поддержку коллектива; имеется возможность обучения, самостоятельных действий, владение необходимой для работы информацией; работники чувствуют к себе уважение и интерес со стороны руководства и коллег, справедливо вознаграждаются за проделанную работу.

Сегодня практика управления дошкольным образованием, по мнению А.Н. Морозовой, отмечает наличие системы методической работы, обладающей возможностью решать образовательные проблемы в условиях изменившихся социально-культурных ценностей и приоритетов: осуществлять

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

дифференцированный, системный подход к организации работы с воспитателями; учитывать их индивидуальные особенности, возможности, профессиональные запросы; развивать творчество и инициативу каждого члена педагогического коллектива; создавать условия для вариативности образования; стимулировать образовательные инициативы [11, с. 7].

Эффективность управленческого воздействия обусловлена комплексными мероприятиями, сочетающими способы административного, экономического, социально-психологического действия. Важно побудить педагогических работников к эффективной профессиональной деятельности, формируя условия для удовлетворения их мотивов и потребностей. Этому способствует разработанная нами программа тимбилдинговых мероприятий «Мы – единая команда», направленная на сплочение коллектива. Тимбилдинг открывает новые перспективы развития профессиональных отношений между участниками образовательного процесса. В ходе тренинговых мероприятий в благоприятной психологической атмосфере выявлены сильные и слабые стороны каждого участника, обеспечена возможность высказаться о том, что устраивает и не устраивает во взаимодействии друг с другом, были сформулированы перспективы развития ДОУ в целом и каждого участника в отдельности. Участие в коллективных тренингах позволило некоторым педагогам преодолеть барьер недоверия к коллегам и администрации ДОУ, определить задачи профессионального роста, сплотиться в единую команду. Тренинги по тимбилдингу – административный метод повышения мотивации педагогов к саморазвитию, который включает в себя статусные способы мотивации педагогов, направленные также на повышение роли педагога в коллективе. В их число входят: оказание административной помощи в разрешении спорных ситуаций (между коллегами или между родителями дошкольников); публичная похвала на совещании или педсовете; представление к грамоте или званию; признание успехов детей; признание со стороны родителей и детей; помощь в публикации материалов в СМИ и др. От развития внутренних отношений между сотрудниками зависит дальнейшая эффективность их работы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Следующим немаловажным социально-психологическим методом мотивации является планирование карьеры. Применение данного метода создает у педагогов чувство «нужности» и «принадлежности» к организации, помогает избавить работника от «перегорания» в должности, а также влияет на содержание работы. Мотивы признания и самоуважения, мотивы принадлежности, общения для педагогов являются наиболее важными.

Для того чтобы побудить педагогических работников к самосовершенствованию и самообразованию, были созданы условия для удовлетворения их мотивов и потребностей через применение элементов геймификации, разработана специфическая система мотивирования в выполнении заданий по саморазвитию в виде получения бонусов за успешное прохождение уровней разной сложности. По итогам успешной работы у воспитателей появляется возможность выбирать приз в обмен на бонус: ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник); экскурсии и другие виды досуга (посещение театра, музея и прочих); чествование на корпоративном празднике. Данная система сочетает в себе административные, экономические, социально-психологические способы мотивации педагогической деятельности и профессионального развития.

Однако материальное стимулирование как экономический метод повышения мотивации сотрудника не вызывает полного удовлетворения работой и не может мотивировать сотрудника на какие-либо поступки. Поэтому были выбраны методы мотивации, позволяющие наиболее эффективным способом раскрыть таланты сотрудников, снижая долю материальных вознаграждений, увеличивая долю нематериальных стимулов, а также степень участия сотрудника в функционировании деятельности всей организации. В результате у педагогов формируется чувство удовлетворенности своей работой, которое соответствует их установкам и ожиданиям.

Понимание мотивационных механизмов лежит в основе методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

хотят, к чему стремятся. Мотивация педагога к саморазвитию актуальна в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к специалисту.

Методическая служба в ДОУ обеспечивает процесс непрерывного развития человеческой личности, ее способности выносить суждения и предпринимать различные действия; обеспечивает педагогу понимание самого себя, содействует выполнению социальной роли в процессе трудовой деятельности. Трансформация методической службы строится на следующих принципах: системность, организованность, гибкость, способность к трансформации и тиражированию, результативность, эффективность, последовательность, наличие обратной связи. Модель повышения мотивации педагогов легла в основу трансформации методической службы ДОУ. Методическое сопровождение профессиональной деятельности осуществляется в зависимости от уровня мотивации педагогов.

Ежегодно проводится мониторинг сформированности профессионально-личностных способностей и затруднений педагогов, по результатам которого педагоги дифференцируются по группам, которым подбираются специфичные формы работы. План методической работы по совершенствованию профессиональной компетентности выявленных групп основан на проектной деятельности.

Проектная деятельность педагогов – один из методов развивающего обучения и самообразования. Она направлена на выработку исследовательских умений, способствует развитию креативности и логического мышления; объединяет знания, полученные в ходе методических мероприятий ДОУ и на курсах повышения квалификации. Результатом проектной деятельности педагогов являются познание себя и ориентация на ценности саморазвития, качественное изменение отношений в коллективе, стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь, снятие конфликтности и раздражительности, управление технологическим процессом в зависимости от профессионального уровня коллектива.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Мотивация педагогов к саморазвитию обусловила их способность к профессиональным коммуникациям, проектированию объекта педагогической деятельности, организации взаимодействия с семьей и другими социальными партнерами. Гарантом достижения целей управленческих целей является свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог. Результатами трансформации методической службы стали повышение эффективности труда педагогов, сохранение кадрового ресурса, улучшение морального климата в коллективе, профессиональное развитие педагогического коллектива, снижение текучести кадров, повышение имиджа ДОУ.

Список литературы

1. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала в организациях // Консультант директора. – 2002. – №4. – С. 23–24.

2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. – М.: Инфра-М, 2011. – 282 с.

3. Герш М.В. Еще раз о мотивации // Отдел кадров коммерческой организации. – 2013. – №9. – С. 13–14.

4. Ерошина Н.Р. Социологический аспект теории мотивации: молодежь, образование, воспитание, профессиональная деятельность. – М.: Просвещение, 1973. – 303 с.

5. Каверин С.Б. Мотивация труда. – М.: Эксмо, 1998. – 223 с.

6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: Инфра-М, 2011. – 304 с.

7. Кокурина И.Г. Исследование мотивационной направленности в труде // Личность в системе коллективных отношений: Тезисы докладов Всесоюзной конференции в г. Курске. – М.: Модэк, 1980. – С. 73–86.

8. Лепешова Е.М. Мотивирование педагогов образовательных учреждений // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – №5. – С. 79–84.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

9. Мейерович А.М. Исследование мотивации трудовой деятельности: психологическое обеспечение трудовой деятельности. – Л.: Политиздат, 1987. – 210 с.

10. Морозова, А.Н. Управление методической работой в ДОУ на диагностической основе: автореф. дис. … кан. пед. наук. – М., 2000. – 18 с.

11. Управление персоналом: теория и практика. Электронный учебник / под ред. В.Р. Веснина. – М.: Кнорус, 2009. – 517 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)