

ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Конева Ирина Николаевна

старший воспитатель

МБДОУ детский сад №405

г. Екатеринбург, Свердловская область

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКОГО САДА

Аннотация: в статье рассмотрена проблема мотивации педагогических работников. Анализируя основные потребности педагогических сотрудников, выделен ряд способов стимулирования труда воспитателей с целью получения полной отдачи при осуществлении ими педагогической деятельности.

Ключевые слова: мотивация, потребности, стимулирование сотрудников.

Современный этап развития дошкольного образования характеризуется быстрым темпом внедрения инновационных технологий в практику работы детских садов. Вводимые в практику федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) предъявляют определенные требования к структуре, к условиям реализации и к результатам освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Построение образовательного процесса в детском саду основывается на взаимодействии взрослого и ребенка. Поэтому совершенствуются требования и к профессиональным и личным качествам воспитателя. Воспитатель дошкольного образования должен владеть новейшими технологиями в области обучения и воспитания детей, а также обладать широкой эрудицией, педагогической интуицией, высокоразвитым интеллектом и высоким уровнем нравственной культуры.

Возрастающая роль личности педагога, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательными учреждениями, ориентация на более полное использование способностей работника в процессе его профессиональной деятельности

является основой эффективной деятельности образовательного учреждения. Обеспечение современных подходов в работе с персоналом создают широкие возможности для устойчивого развития ОУ, повышении качества образования.

Известно, что именно мотивация призвана повышать качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в учреждении, а также помогать в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогов для инноваций, повышать самоуважение и, в конечном счете, предотвращать отток специалистов.

Мотивация – это побуждение к какой-либо деятельности, усилиям, достижениям. Иными словами, мотивировать кого-то - значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. В полной мере это относится и к педагогам.

В настоящее время для объяснения мотивации педагога широко привлекаются общепсихологические теории. В качестве примера можно привести широко известную пирамиду потребностей А. Маслоу.

По Маслоу, человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности. Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:

– *физиологические* потребности (еда, вода, жилье, отдых, сексуальные потребности);

– потребности в *безопасности и стабильности* (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);

– *социальные* потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т.д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);

– потребности в *общественном признании* (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих);

– потребности *самовыражения* (потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).

Одна из моделей принадлежит отечественному исследователю К.Г. Митрофанову, считающему, что мотивация педагога развивается поэтапно. В начале своей профессиональной деятельности основным мотивом педагога является стремление к самоутверждению, признанию со стороны детей, коллег, родителей. Затем акцент переносится на содержание воспитания и обучения. Педагог активно овладевает преподаваемым материалом, занимается конструированием отдельных уроков и учебных курсов, что приводит к повышению его интереса к способам педагогической работы. Впоследствии начинают преобладать интересы к пониманию и развитию ребенка, его личности и поведения.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Специалисты выяснили, что, как показывают многочисленные исследования, эффективность трудовой деятельности работников выше в тех случаях, когда их усилия определяются внутренней мотивационной доминантой. Поэтому не стоит ориентироваться только на материальные стимулы или различные формы обеспечения признания труда работников (всевозможные поощрения, повышение квалификационных категорий в результате аттестации, обобщение передового опыта и т.п.). Важно всячески поддерживать интерес педагогов к содержанию работы, к участию в управлении коллективом, к саморазвитию. Формами повышения нематериального стимулирования сотрудников в условиях дошкольных учреждений могут быть:

- привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.;
- включение в резерв руководящих кадров;

– перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях⁴

– предоставление дополнительных полномочий⁴

– организация внутрисадовских конкурсов, направление на городские конкурсы⁴

– рекомендация на присвоение званий⁴

– благодарственные письма, грамоты;

– повышение статуса образовательного учреждения⁴

– поддержка существующих традиций⁴

– совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.)⁴

– поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога;

– привлечение к общественной работе;

– привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации;

– поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий⁴

– предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности;

– привлечение к участию в инновационной деятельности;

– поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутрисадовских конкурсов;

– включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов).

Особенно это может быть значимо по отношению к достаточно молодым сотрудникам, которые скорее, чем их более опытные коллеги, готовы покинуть учреждение, если оно не обеспечивает удовлетворение их потребностей.

Необходимо учитывать, что все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся.

Список литературы

1. Аширов А.Д. Трудовая мотивация. — М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.
2. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. - № 10. – 2007.
3. Ботавина Р.Г. Мотивация персонала // Управление персоналом. — 2003. — №6. С. 44-48
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – 3-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011.
5. Мотивация педагогов к профессиональному росту – реализация ФГОС. // [<http://fgos74.ru/Форум/tabid/81/forumid/9/postid/2153/scope/posts/language/en-US/Default.aspx>]
6. Мотивация персонала: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. - Кемерово: Изд-во КРИПКИПРО, 2009, – 51 с.
7. Электронный ресурс: <http://www.fgos74.ru/Форум/tabid/81/forumid/9/postid/2425/scope/posts/language/ru-RU/Default.aspx>(Сохраненная копия).