Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения.

В условиях повышения качества образования и реализации перспективных направлений государственной образовательной политики Российской Федерации серьезные изменения, в числе прочих, касаются подготовки педагогических кадров нового поколения, формирования принципиально новой культуры педагогического труда и построения моделей положительной профессиональной мотивации педагогов.

Недостаточная системность применяемых в практике управления психолого-педагогических приемов, рассогласование теоретических подходов, произвольность и интуитивность в выборе управленческих методов формирования мотивации – подчеркивает **актуальность** создания новой управленческой модели мотивации, учитывающей особенности профессии – педагог, особенности возможностей бюджетных организаций, а также личностные особенности педагогов ДОУ.

Это в свою очередь очерчивает **проблемное поле,** связанное как с общими трудностями такими как: нежелание педагогов саморазвиваться, отсутствие стремления быть конкурентноспособными, подавленное состояние, связанное с повышением требований и увеличением нагрузки, профессиональное выгорание;так и личностными: пассивность педагога, неудовлетворение потребности в уважении и признании, неудовлетворение потребности в профессиональном самовыражении.

Разработанная нами модель профессиональной мотивации педагогов направлена на решение следующих **задач:**

1. Создание мотивационной среды, обладающей комплексом стимулирующих факторов: материальных, организационных, психологических, педагогических, технологических, определяющих высокую мотивацию всех субъектов образовательного процесса.

2. Создание условий для профессионального роста педагогов через усовершенствование деятельности методической службы ДОУ.

3. Оптимизация индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом путем определения механизмов личностного профессионального роста.

При разработке модели профессиональной мотивации педагогов ДОУ мы учитывали, что мотивация должна быть всеобъемлющей, быть системой и учитывать личностные особенности педагогов ДОУ. На основе эмпирическогоопыта нами было выделено 5 типов педагогов в зависимостиот возраста, образования, опыта, личностных особенностей, социально-психологических условий труда:

- «исполнители» ориентируются на внешние оценки своей деятельности, они весьма чувствительны к материальным стимулам, для них в большей степени актуальны потребности в гарантиях и безопасности со стороны руководства, поскольку педагоги этой категориистремятся избегать дисциплинарныхвзысканий и критики.

- «новаторы» характеризуются активностью и стремлением к инновационной деятельности. ориентируются на саморазвитие. Стимулами для них являются приобретение новых знаний, апробация современных технологий, расширение материально-технической базы.

- «негативисты» часто отрицательно относятся к различным организационным изменениям и новациям в педагогической деятельности. В процессе труда эти педагоги, как правило, стремятся удовлетворить свои личностные потребности, избегают профессионального взаимодействия с коллективом.При подборе форм мотивации это самая сложная группа педагогов.

Рисунок 1.

Рефлексивный

блок

Организационно-

деятельностный

блок

Аналитический

блок

Мотивационно-

побудительный

блок

- «активисты» стремятся к достижению различных успехов в своей профессиональной деятельности, хотят добиться признания, чувствительны к внешней оценке, материальному стимулированию и созданным условиям по обеспечению профессионального роста.

- «творцы» - неординарные личности, стремящиеся к творческому росту, часто не связанному с профессиональной деятельностью. Стремление к профессиональному росту достигается через ощущение своей значимости, признание коллективом и родителями воспитанников, оказание методической помощи в применении их творческих способностей в педагогической деятельности.

**Структурно-функциональная модель** мотивации и поддержки профессионального роста педагогов состоит из четырех взаимосвязанных блоков: мотивационно-побудительный. аналитический, организационно-деятельностный и рефлексивный (рисунок 1).

**Мотивационно-побудительный блок** отражает приоритетные направления государственной политики, закрепленные в ряде документов, Данный блок побуждает образовательную организацию к повышению качества образования и конкурентноспособности учреждения через обновление нормативно-локальной базы, развитие профессиональных компетенций руководителя, совершенствование деятельности методической и маркетинговой службы.

**Аналитический блок** отражает работу, направленную на анализ кадрового состава ДОУ, локальных актов и материально-технических условий.Так анализ кадрового состава позволяет выявить соответствие педагога требованиям профессиональных стандартов педагогических работников, их потребности в повышении квалификации, сформированность педагогических компетенций, личностных способностей и комфортность пребывания в коллективе ДОУ.Анализ материально-технических условий показывает необходимость совершенствования материально-технической базы в соответствии с потребностями педагогов. Оценка нормативно-локальных актов учреждения выявляет необходимость обновление должностных обязанностей и корректировки эффективного контракта педагогического работника.

**Организационно-деятельностный блок** направлен на личностно-профессиональный рост педагогов через повышение уровня их внутренней и внешней мотивации. Формыпрофессиональной мотивации были подобраны с учетом определенных ранее типов педагогов.

*Формы повышения уровня внешней мотивации:*

- мероприятия по материальному стимулированию (премирование, выплаты за достижения, корпоративные праздники и досуги, аттестация, содействие в получении грамот и наградных знаков, ведение дополнительных услуг)обеспечивают удовлетворение личностных и социальных потребностей,которые выполняют больше психологическую задачу и могут оказаться полезными на некоторое время. Эти мероприятия могут применять ко все педагогическим работникам.

- мероприятия по обогащению материально-технического обеспечения (приобретение нового современного оборудования, внедрение инновационных технологий, создание студий(уголка, зона) способствуют развитию профессионального интереса, повышению знаний, умений и адресованы, в первую очередь, «Иноваторам».

- мероприятия, направленные на повышение профессионально-творческого развития( внешнее и внутрифирменное обучение) можно отнести к формам повышения уровня как внешней, так и внутренней мотивации педагогови рассчитаны на педагогов всех типов. Этимероприятия способствуют образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному.

*Также к формам повышения уровня внутренней мотивации относятся:*

- мероприятия, направленные на создание комфортного психологического климата (психотренинги, совместные поездки, комната психологической разгрузки, грамотная расстановка кадров, создание ситуации успеха). Данные мероприятия, в первую очередь, рассчитаны на педагогов «негативистов», « творцов» и «исполнителей».

- мероприятия, направленные на саморазвитие педагога (взаимопосещение, изучение информационно-методических ресурсов, конкурсы, работа в творческих группах)призваны активировать профессиональную деятельность всех типов педагогов.

**Рефлексивный блок** подразумевает сформированность профессиональной мотивационной сферы педагогов в результате проведенных мероприятий и как следствие реализацию государственных инициатив в нашем учреждении.

Для реализации модели мотивации профессиональной деятельности педагогов разработаны следующие **механизмы**:

- локальные акты ДОУ:положения, регламентирующие работу творческой и рабочей группы; эффективный контракт; положение о материальном стимулирований и поощрении педагогических работников; программа развития учреждения;

- проект «Учимся жить по-новому» определивший перспективы и пути развития профессионализма педагога на 2016-2017г;

- проект «Современный педагог» обеспечивающий переход педагогов в новую профессиональную позицию;

- система оценки мотивации профессиональной деятельности.

Предполагаемые **эффекты реализации** модели профессиональной мотивации педагогов:

1. Повышение уровня компетенций педагогов, индикатором достижения которого служат: увеличение количества педагогов распространяющих педагогический опыт, участвующих в конкурсах, конференциях, семинарах.

2. Повышения уровня мотивации педагогов, индикатором достижения которого служат: удовлетворенность своим трудом, заинтересованность в конечных результатах своего труда и приверженность своему учреждению. Это в первую очередь готовность человека принять цели организации и следовать им в своей работе, это настрой на самоотдачу в труде и лояльное отношение к своей организации.

3. Активизация потребности в саморазвитии, индикатором достижения которого служат: прирост количества посетителей методического кабинета, увеличение количества педагогов желающих повысить свою квалификацию.

4. Повышение качества образования, индикатором достижения которого служат: сформированность целевых ориентиров у выпускников, конкурентноспособность учреждения и повышение престижа ДОУ и педагогов.

Данная модель направлена на повышение не просто трудовой мотивации, а профессиональной мотивации педагогов, поэтому может быть использована другими дошкольными образовательными учреждениями. Диссеминация данного опыта возможна через информационные, коммуникационные и обучающие каналы.

Статья подготовлена педагогическим коллективом:

Чугунова Татьяна Ивановна

Майсак Анна Борисовна