

УДК 373.2:374.7

А.А. ПОДЛИПЕНСКАЯ
(89616635571@mail.ru)

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА У ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Характеризуется проблема формирования мотивации профессионального роста у педагогических работников ДОО. Особое внимание уделяется вопросу организации условий для роста творческой инициативы, а также стимулирования и мотивации воспитателей к профессиональному саморазвитию.

Ключевые слова: мотивация, профессиональный рост, профессиональное саморазвитие, самообразование.

Вся система управления организацией основывается на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная, сплоченная работа, сотрудничество руководящих органов и рядовых сотрудников, которые достигаются за счет эффективной мотивации персонала. От степени заинтересованности сотрудников в выполнении своих обязанностей зависит, прежде всего, производительность труда. Собственно система управления отвечает за то, чтобы трудовая деятельность персонала была максимально эффективна для данной организации в конкретных условиях. При всем этом основным инструментом служит мотивация сотрудников. Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду.

В рамках реализации закона Российской Федерации об образовании, Федеральным государственным образовательным стандартом важными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы работы с педагогическими кадрами и совершенствовании у них не только профессиональной компетенции, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Новый, гуманистический, подход к организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации).

Мотивация – мощный рычаг управления. Во многих психолого-педагогических исследованиях указывается, что мотивация есть внутреннее состояние, которое побуждает, направляет и сохраняет у человека стремление достичь определенной цели. Вся деятельность не только персонала дошкольной образовательной организации, но и каждого человека, обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся или чего-то достичь, или чего-то избежать. В узком содержании «мотивированная деятельность» – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение целей, реализацию интересов. В мотивированной деятельности работник сам формирует меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Профессиональная мотивация – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) с помощью трудовой деятельности. Таким образом, мотивация персонала дошкольной образовательной организации – важнейший фактор эффективности его работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала каждого работника, то есть всей совокупности свойств, которые оказывают влияние на его трудовую деятельность.

По мнению К.Ю. Белой, П.И. Третьякова, Л.В. Поздняка успешная мотивация труда более вероятна, когда работник уверен, что затрачиваемые им усилия позволяют достичь желаемого результата. Если люди чувствуют, что прямой связи между приложенными усилиями и полученным результатом в итоге не наблюдается, то мотивация ослабевает. В настоящее время, как правило, каждый работник определяет, за какие именно действия он получает награду и стремится выполнять те из них, которые

приносят вознаграждения. В сфере управления мотивация понимается, как процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутренних и внешних факторов для достижения личных, коллективных и общественных целей [6, с. 64].

Актуальность исследования обусловлена существенными изменениями в системе дошкольного образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую значимость приобретает вопрос об устойчивой мотивации персонала образовательного учреждения. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для совершенствования профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации, соответствующих современным запросам и требованиям.

Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей. Использование приемов мотивирования в детском саду, на наш взгляд, должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического, социально-психологического воздействия. Только такая комплексность гарантирует эффективность управления персоналом.

Мотивация требует от человека заинтересованности и желания принимать участие в профессиональной деятельности. Грамотно организованная профессиональная деятельность в свою очередь невозможна без повышения профессионального уровня. Следовательно, человек в процессе деятельности должен быть мотивирован не только на саму деятельность, но и ее усовершенствование. В процессе освоения педагог приобретает не только профессиональные умения, но и в значительной степени меняются его личностные характеристики.

Надо сказать, что на протяжении всей трудовой деятельности осуществляется систематическое подкрепление: усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, формируется устойчивая мотивация к повышению профессионального развития [3, с. 32].

Следует отметить, что одним из показателей наличия здоровой профессиональной среды в ДОО, мотивации педагогической деятельности и профессионального развития в коллективе является постоянное участие педагогов в конкурсах, проведение мастер-классов, открытых занятий для родителей, стажерских площадок для педагогов города.

В связи с постоянным развитием современному детскому саду нужен педагог, способный самостоятельно планировать, организовывать педагогически целесообразную систему работы, а не просто выполнять должностные обязанности. Прогресс в современном образовании, характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения новых программ и технологий, методов и приемов взаимодействия с детьми. Особое значение в данных условиях придается состоянию профессиональной деятельности, уровню компетентности педагогов, повышению их квалификации, стремлению к самообразованию, самосовершенствованию.

Проблема самообразования педагогов стала наиболее актуальной в условиях информационного общества, где доступ к информации, умение работать с ней являются ключевыми. Информационное общество характеризуется как общество знания, где особую роль играет процесс трансформации информации в знание. Поэтому современная система образования требует от воспитателя постоянного совершенствования знаний. Знания можно получать разными способами. На сегодняшний день педагогам предлагается огромный спектр услуг повышения квалификации: в учебных заведениях – очное обучение, очно-заочное обучение, заочное обучение, на курсах повышения квалификации, семинары и т.д. Для решения такой сложной междисциплинарной задачи, как развитие у педагогов ДОО мотивации к профессиональному саморазвитию, требуются новые управленческие подходы и работа со всем педагогическим коллективом одновременно [2].

Одним из условий формирования мотивации деятельности педагогов, при которой обеспечивается эффективность управления образовательным учреждением, является развитие системы повышения квалификации педагогов.

Важно подчеркнуть, что в рамках перехода на новые ФГОС дошкольного образования, педагог должен сосредоточиться на формировании мотивационной сферы педагогической деятельности. Введение данных стандартов предъявляет серьезные требования к уровню психолого-педагогической компетентности всех специалистов образовательного учреждения. В данном случае, его роль в образовательном учреждении, не просто возрастает, а несколько меняется. Для продуктивного взаимодействия с педагогическим коллективом воспитатель должен стать его полноценным членом, в достаточной мере обладать знаниями в области организации и реализации педагогического процесса, принимать активное участие во всех аспектах жизни детского сада [5, с. 69].

Из этого следует, что для педагогов дошкольной образовательной организации возможно использование разных способов и средств формирования мотивации. Эффективная система мотивации должна включать и материальные, и нематериальные стимулы, с учетом специфики деятельности персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик.

Необходимо отметить, что эффективное управление невозможно без понимания того, что движет человеком и побуждает его к деятельности, как и какими методами мотивы могут быть приведены в действие. К тому же потребности молодых педагогов постоянно меняются, следовательно, и мотивация должна отражать эти изменения. Если эта система в дошкольной образовательной организации разработана правильно, то руководитель получает возможность координировать усилия молодых педагогов и сообщать реализовать потенциальные возможности коллектива на благо учреждения и общества в целом.

Таким образом, успех любого управленческого решения напрямую связан с эффективностью применяемой модели мотивации, побуждающей работника к достижению личных и общих целей. Грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в развитие учреждения. Принимая во внимание, что человек является социальным существом, поэтому чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое моральное удовлетворение и осознание себя как личности.

Литература

1. Приказ Минобрнауки России № 1155 от 17 октября 2013 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/6261> (Дата обращения: 15.12.2015)
2. Жемухова Л.З. Формирование профессиональной успешности учителя в системе повышения квалификации. 2013. URL: <http://nauka-pedagogika.com/>
3. Коваленко Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов // Завуч. 2008. № 8. С. 32–34.
4. Лепешова Е.М. Мотивирование педагогов // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 5. С. 79–84.
5. Садыкова Т.Н. Проблема повышения мотивации воспитателей к педагогической деятельности в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения в условиях новых ФГОС. М. 2014. С. 69–76.
6. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. М.: Новая школа, 2007.

PODLIPENSKY A.A.

Volgograd State Socio-Pedagogical University

MOTIVATION FOR PROFESSIONAL GROWTH OF TEACHING STAFF OF PRESCHOOL EDUCATION ORGANIZATIONS

The article is devoted to the problem of formation of motivation of professional growth pedagogical workers of preschool educational organization. Special attention is paid to the organization of conditions for creative growth initiatives, as well as the incentives and motivation of teachers to professional self-development.

Key words: motivation, professional growth, professional self-development, self-education