Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 76 компенсирующего вида Калининского района Санкт-Петербурга

«Современные модели и механизмы профессиональной мотивации педагогов в условиях реализации ФГОС»

В рамках реализации закона Российской Федерации об образовании, а также Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) важными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой в современном образовании, в настоящее время, становится важным не только увеличение профессионально-педагогических компетенций, но и формирование мотивации педагогов. Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года, и во ФГОС ДО.

Одним из условий формирования общественно-ценной мотивации в профессиональной деятельности педагогов, при которой обеспечивается эффективность управления образовательным учреждением, является развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в ДОУ. Стремящийся к социо-профессиональной реализации специалист достигает больших успехов в профессии, чем работающий только из-за материальных мотивов.

Мотивация профессионального роста педагогов представляет собой сложно структурированное мотивационное образование, формирующееся в ходе взаимодействия «педагог - профессия» и образующее субъектную направленность на развитие. В качестве индикаторов развития мотивации профессионального роста выступают показатели выраженности системы мотивации: ценностные и смысложизненные ориентации, профессиональная направленность, содержание и иерархия профессиональных мотивов, мотив достижения успеха и избегания неудач, личностная значимость профессиональной деятельности; представления о мотивации профессионального роста, представления о значимости и роли психологической компетентности как фактора успешного профессионального продвижения.

В состав мотивации профессионального развития входят внешние и внутренние мотивы и побуждения, отражающие личностно-значимые приоритеты педагогов. Кластер внешних - образуют мотивационные конструкты нормативного (требования администрации, необходимость освоения смежной профессии, аттестация), материального (квалификационная категория), социального (статус, социальный заказ). Кластер внутренних - социогенные потребности в признании, персонализации, самоактуализации, профессиональное призвание, профессиональные интересы, потребность в развитии, интерес к творчеству, стремление к успеху, мотивы достижения, а также ценностные ориентации и смысложизненные ориентации.

В качестве главных мотивов достижения более высокого уровня профессионального развития выделяются: желание быть услышанным, быть современным, стремление расширить профессиональные возможности, необходимость соответствовать требованиям времени, удовольствие от развития, любознательность, интерес. Наиболее действенными мотивами повышения квалификации и развития являются: желание быть позитивно представленным в профессиональном сообществе, стремление к успеху, расширение индивидуальных профессиональных ресурсов, профессиональная успешность, признание со стороны коллег и родителей (законных представителей) воспитанников.

Мотивация профессионального роста педагогов может эффективно развиваться в рамках повышения квалификации при включении в целенаправленную систему актуализации мотивации роста посредством включения специально разработанную программу. Модель программы актуализации мотивации профессионального роста построена на модульной основе и включает следующие модули: мотивационный, диагностический, обучающий, рефлексивно-прогностический.

Организованное развитие мотивации педагогов эффективно происходит при включении в целенаправленную систему актуализации мотивации роста посредством включения специально разработанную программу.

Мотивация стремления к успеху, к достижениям может повышаться только в условиях поощрения творческой инициативы и самостоятельности, поддержки новаторских идей, технологий и ответственности.

* система мотивации строится в соответствии со стратегией развития образовательной организации;
* формирование системы реализуется через разработку и внедрение как материальных, так и нематериальных компонентов мотивации и стимулирования.

В учреждении сложилась система управления педагогическим процессом по результатам деятельности, она была ориентирована на формирование компетентностей педагогов как показатель качества образования. В течение последних двух лет стратегия управляющих структур дошкольной организации была направлена на включение педагогических работников в проектную деятельность с целью формирования и развития профессиональных компетентностей.

Модели и механизмы мотивации к трудовой деятельности

*Потребности в уважении:*

• обеспечение положительной обратной связи с достигнутыми результатами;

• поощрение достигнутых педагогами результатов;

• привлечение педагогов к формулировке целей и выработке решений проблемных вопросов;

• делегирование дополнительных прав и полномочий (например, руководитель творческой группы);

*Потребности в самовыражении:*

• обеспечение возможности для развития и раскрытия потенциала педагогов;

• предоставление педагогам сложной и важной методической работы, требующей от них полной отдачи;

• поощрение и развитие у педагогов творческих способностей.

*Формы морального поощрения педагогов.*

- Трудовое или организационное стимулирование -творческая работа, участие в управлении творческой группой.

-Почетные звания и награды, публичные поощрения, похвала.

-Стимулирование, регулирующее поведение педагога на основе выражения общественного признания (вручение грамот, значков, медалей).

- Задания, требующие определенных навыков и профессионализма.

- Индивидуальный сайт в Интернете.

- Обратная связь о результатах выполненной работы.

- Публичная похвала.

- Благодарственное письмо семье.

- Фотография на Доске почета.

- Дополнительные выходные дни, отпуска, гибкий график работы, сокращение рабочего дня.

Список литературы.

1. Вилюнас, В. К. Психология развития мотивации Текст. / В.К. Вилюнас. -СПб.: Речь. 2006.-458 с.
2. Денисов, В. Т. Мотивация: сущность и применение Текст. / В.Т. Денисов, Ю.П. Медведева, А.Е. Резник // Поволжский торгово-экономический журнал.-2011.-№ 1.-С. 58-67.
3. Дунаевская, Э. Б. Мотивация профессионально-личностного развития и саморазвития педагога как психолого-педагогическая проблема Текст. / Э.Б. Дунаевская // Психология образования в поликультурном пространстве. 2008. - № 1 - 2. - С. 80 – 84
4. Мурзабеков, М. И. Особенности структуры мотивации достижения в профессиональной деятельности государственных служащих Текст. : дисс. . канд. психол. наук / М.И. Мурзабеков. М., 2002.
5. Трапицын С. Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие. ООО «Книжный Дом». - 240 с, 2007
6. Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент Текст. / Э.А. Уткин. М.: Теис, 2004.