

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

Фатюшина Н.Э., заведующий ГБДОУ № 81
Якимова Е.А., зам зав по УВР ГБДОУ № 81

Одним из важнейших направлений деятельности дошкольного образовательного учреждения, в условиях внедрения ФГОС дошкольного образования, является развитие кадрового потенциала. Важность этого направления развития образования отмечается в Стратегии развития российского образования до 2020 года, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования, Профессиональном стандарте педагога.

Современное дошкольное образование развивается в режиме инновационного поиска, создающего новые модели деятельности педагогов. В этой связи непрерывный характер обучения приобретает особое значение для профессионального совершенствования педагога и повышения качества образования в целом.

Что же такое мотивация профессиональной деятельности и профессионализм воспитателя? Какие определения можно подобрать к этим понятиям?

В литературе имеется множество определений мотивации, раскрывающих ее сущность с различных сторон. *Мотивация* в общем понимании - это совокупность движущих сил, побуждающих человека к выполнению определенных действий; в зависимости от поведения человека - это процесс сознательного выбора им того или иного типа действий, определяемых комплексным воздействием внешних и внутренних факторов (соответственно стимулов и мотивов); в управлении - это функция руководства, которая состоит в формировании у работников стимулов к труду (побудить их работать с полной отдачей), а также в долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентации и интересов, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала.

Профессиональный труд позволяет человеку удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, то есть потребности, которые присущи человеку как существу социальному. Помимо зарабатывания денег человек стремится производить хорошее впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с ними, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне.

«Профессионализм — особое свойство людей систематически, эффективно и надёжно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях» (<https://ru.wikipedia.org/wiki/>).

Профессионализм - высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение ("Современный экономический словарь. 1999", "Словарь лингвистических терминов", "Словарь социолингвистических терминов" ...).

Педагогический профессионализм представляет собой характеристику разнообразных взаимосвязанных компонентов, отражающих определенную образовательную систему,

которая отвечает социальному заказу общества. Компоненты педагогического профессионализма:

- уровень общей культуры;
- психолого-педагогическая компетентность;
- владение содержанием предмета и педагогическими технологиями;
- способности к целеполаганию и целеосуществлению;
- способности к педагогической рефлексии;
- способности к осуществлению инновационной деятельности в сфере образования.

В современное время предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов. Однако, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов ДООУ № 81 имеются некоторые проблемы:

- отсутствие опыта у молодых воспитателей;
 - неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, к изучению и внедрению современных образовательных технологий;
 - низкий уровень владения ИКТ- технологиями;
 - недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы, нежелание участвовать в конкурном движении
- Совершенствование профессиональной мотивации педагогов ДООУ № 81, достижение качественного дошкольного образования осуществляется через стратегическое планирование системы мероприятий, направленных на реализацию *модели развития педагога* (приложение 1).

Благодаря этому, на этапе введения ФГОС ДО мы смогли успешно решить следующие задачи:

- обеспечить систему непрерывного образования и повышения квалификации педагогов;
- повысить мотивацию педагогов для участия в конкурном движении;
- активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Все люди, независимо от профессии, проходят в своем профессиональном становлении ряд похожих этапов, их профессиональное развитие обнаруживает общие в той или иной степени закономерности.

Процесс формирования и развития педагогического коллектива нашего дошкольного образовательного учреждения включает в себя следующие этапы:

- кадровое планирование;
- мотивация (в т.ч. через благоприятные условия труда);
- система стимулирования труда педагогических работников (как материально, так и морально);
- обучение/переподготовка;
- повышение квалификации: на курсах с изучением ФГОС ДО, через систему внутрисадового повышения квалификации;
- формирование кадрового резерва (например реализация модели: помощник воспитателя внутрисадовое повышение квалификации – курсы ФГОС ДО - переподготовка -воспитатель);
- анализ и оценка работы персонала (в т.ч. самооценка);

- принятие управленческих и коллегиальных решений, направленных на совершенствование и повышение качества педагогического коллектива.

Все этапы являются важными как для руководителя, так и для каждого члена коллектива. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности руководитель учитывает уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и творческих (рабочих) групп педагогов.

Внедрение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования активизировало работу и нашего педагогического коллектива. Все воспитатели прошли курсы повышения квалификации, переподготовку. Многие из них стали участниками различных конкурсов, участие и победа в которых была не только престижна, но оценена материально, т.к. все мы работаем в условиях эффективного контракта и понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием.

Наиболее эффективным методом развития кадрового потенциала является метод **наставничества**. Он не новый, но результативный. Результат мобильный, профессионально-плодотворный и двусторонний. Деятельность наставника регламентируется положением «О наставничестве». Педагог-наставник материально стимулируется.

Одним из новых применяемых методов адаптации в ДООУ является **шадовинг**. Это аналог хорошо известного метода стажировки. Он позволяет быстро включить сотрудника в профессиональную деятельность. Эта методика является ещё и экономически выгодной, т.к. не требует дополнительных материальных затрат.

Процесс **подготовки к аттестации** педагогических кадров также является одним из эффективных методов повышения качества образования персонала. В детском саду сложился эффективный механизм подготовки к аттестации. Он представляет собой последовательность звеньев общей цепочки: аккумулирование опыта; установление обратной связи с методической группой; обеспечение вовлеченности коллег, интеграция их усилий. В зависимости от уровня квалификации мы используем различные группы методов обучения педагогов: активные и пассивные методы обучения, групповые и индивидуальные, с отрывом и без отрыва от производства.

Коучинг, дистанционное обучение, модульное обучение - это современные методы, применяемые в нашем детском саду.

Интересным представляется метод **баддинга**, который мы изучаем и начинаем использовать при подготовке методических мероприятий. Баддинг отличается от наставничества или коучинга полным равноправием участников. Советы, рекомендации и иная информация передаются в двустороннем порядке — в баддинге не существует категорий «старший» и «младший», «наставник» и «подопечный», «обучающий» и «обучаемый».

Мониторинг возрастного показателя педагогических работников учреждения показывает старение кадрового состава. Количество сотрудников в возрасте от 45 до 65 лет составляет 60%. ДООУ нуждается в молодых кадрах, на сегодняшний день - это проблема многих образовательных учреждений. В детском саду существует кадровый резерв, разработана

программа развития персонала с целью осуществления прогноза изменения кадрового состава. В рамках этой программы методом ротации 2 помощника воспитателя учреждения получили средне-специальное образование и перешли на должность воспитателя в своем учреждении.

Одним из направлений кадровой политики является «развитие корпоративной культуры». Корпоративная культура определяет внутренние взаимоотношения учреждения, а также позволяет формировать имидж учреждения. Это позволяет управлять конфликтными и стрессовыми ситуациями или даже избегать их. Мероприятия по сохранению традиций, корпоративные праздники, дни открытых дверей, спортивные праздники, самопрезентации объединяют и сплачивают коллектив сотрудников.

Решая проблему мотивации и стимулирования труда сотрудников, мы стараемся совмещать материальные (премии, стимулирующие надбавки) и нематериальные методы стимулирования (конкурсы и соревнования, поздравления со знаменательными датами, информирование о достижениях, оценки коллег, коллективное признание успехов, благодарности, грамоты за успехи, награды, создание условий для выхода творческих способностей работников). Одним из эффективных средств творческой самореализации являются конкурсы профессионального мастерства. За последние годы в районных и городских конкурсах педагогических достижений, Учитель здоровья наши педагоги стали победителями и лауреатами: Яковлева Л.В. в номинации «воспитатель» - лауреат городского конкурса «Воспитатель года» 2015; Тимофейчук И.Л. – победитель городского конкурса в номинации «инструктор физической культуры» 2016; Найш И.П. – лауреат районного конкурса Учитель здоровья в номинации «воспитатель» 2016.

Развитию и поддержке кадрового педагогического потенциала способствует также работы в направлении систематического улучшения условий труда. В дошкольном учреждении необходимо создавать комфортные, безопасные условия труда, с соблюдением требований для оптимального функционирования сотрудников.

Модель развития педагога, его инновационная деятельность предполагает активность педагога в методической деятельности: выступление на педсоветах, работа в творческих группах, на методических объединениях, трансляция опыта в СМИ, участие в мастер - классах, конференциях, семинарах, выставках и др.

Одной из форм повышения уровня профессионального мастерства является «Школа профессионального мастерства». Методическая работа в «школе» реализуется дифференцированно и имеет 4 ступени:

1 ступень: Группа повышенного внимания администрации включает в свой состав педагогов как малоопытных, так и практиков, не желающих по каким -либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства, а также отказывающихся от участия в инновационной работе. Целью работы с данной группой является стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.

2 ступень: Школа становления молодого педагога. Ее задачей является оказание помощи в становлении педагога.

3 ступень: Школа совершенствования профессионального мастерства предполагает работу с педагогами 1 квалификационной категории с целью доведения их практических знаний и умений до уровня мастера.

4 ступень: Школа высшего педагогического мастерства повышает знания и практические умения педагогов в области научно - исследовательской деятельности, обучает их методам ведения экспериментальной работы, помогает осваивать новые педагогические технологии.

Для оценки активности педагога в инновационной, методической работе ДОУ целесообразно создать *методический паспорт педагога* - это своеобразный паспорт методического мастерства, который даёт целостное представление о каждом педагоге (рассчитан он на 5 лет). Методический паспорт педагога позволяет адекватно оценить результаты профессионального роста и позитивных изменений в деятельности каждого члена педагогического коллектива.

Таким образом, построение инновационной деятельности дошкольного учреждения происходит не хаотично, а спрогнозировано управленческим аппаратом, педагогическим коллективом. Внедрение предложенной «Модели развития педагога» в стратегическое планирование ДОУ № 81 будет эффективна для развития и поддержки кадрового потенциала.

приложение 1

№ п/п	Содержание мероприятий	Планируемый результат
1.	Внедрение новой системы оплаты труда	Повышение заработной педагогического персонала
2.	Стимулирование получения педагогического образования помощниками воспитателей ДОУ	Подготовка резерва педагогических кадров
3.	Мотивация педагогов на получение высшего образования	Увеличение доли педагогов с высшим образованием
4.	Совершенствование системы методической работы ДОУ: обучающие семинары, семинары - практикумы, мастер - классы, открытые занятия по решению задач инновационной образовательной деятельности ДОУ, использование ИКТ технологий в методической работе (участие педагогов в вебинарах)	Повышение методического мастерства педагогов, поиск новых форм и методов работы с детьми, рациональное использование имеющихся средств обучения
5.	Обобщение и представление опыта педагогов ДОУ	Трансляция опыта педагогов ДОУ
6.	Мотивация педагогов ДОУ к занятиям самообразованием, самостоятельному освоению новых педагогических технологий	Высокий методический уровень педагогов
7.	Разработка и внедрение Образовательной программы дошкольного образования программы в соответствии с ФГОС ДО	Повышение качества образования в ДОУ.
8.	Подготовка методических рекомендаций педагогами ДОУ по программно-методическому обеспечению	Повышение качества образования в ДОУ. Представление опыта работы педагогами ДОУ.

	образовательной программы дошкольного образования ДОУ в рамках реализации ФГОС	
9.	Проведение внутрисадовых конкурсов образовательной программы ДОУ). Участие в районных и городских конкурсах	Повышение уровня социальной активности педагогов и их воспитанников. Активизация конкурсного движения
10.	Организация работы в ДОУ «Школы молодого воспитателя» для обеспечения методической поддержки молодых педагогов.	1.Налиие в ДОУ системы педагогического наставничества. 2. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов.
11.	Создание в ДОУ системы работы тьютеров для внедрения консультационной поддержки педагогов по вопросам использования современных образовательных технологий, ИКТ технологий при организации образовательной деятельности в ДОУ.	Повышение профессиональной компетентности педагогов
12.	Обеспечение повышения квалификации педагогов на КПК по вопросам реализации ФГОС, изучении современных образовательных технологий.	Повышение качества образования в ДОУ.
13	Стимулирование педагогических работников на повышение квалификационного уровня через прохождение процедуры аттестации. Повышение доли педагогов ДОУ, имеющих высшую и первую квалификационную категорию.	Доля педагогов ДОУ. имеющих высшую и первую квалификационную категорию составит не менее 90%)
14	Организация и проведение в ДОУ конкурса педагогического мастерства «Лучший воспитатель ДОУ», стимулирование участие в конкурсе молодых воспитателей. Представление опыта работы педагогами ДОУ.	Повышение профессиональной компетентности педагогов
15	Стимулирование педагогов к участию в конкурсе педагогических достижений, Учитель здоровья	Доля педагогов, принимающих участие в конкурсах проф. мастерства составит не менее 9% от общего количества педагогов ежегодно
16	Организация в ДОУ творческих групп педагогов	Повышение уровня социальной активности педагогов и их воспитанников. Активизация конкурсного движения
17	Система внутрисадового повышения квалификации для помощников воспитателей	Создание кадрового резерва, ротация кадров