

Мотивация персонала дошкольной образовательной организации как фактор карьерного роста

Руководителю дошкольной образовательной организации важно знать основы менеджмента, а также учитывать особенности профессиональной деятельности педагога. В частности, необходимо находить нужный способ мотивирования для каждого из сотрудников в отдельности и для коллектива в целом.

Стоит заметить, что воспитатель сегодня находится в сложной ситуации. Он должен заниматься самообразованием, а также выполнять свои профессиональные обязанности и проходить повышение квалификации. Но руководителю важно видеть в сотрудниках не просто специалистов, а людей. Понимать их эмоции и поступки, что в свою очередь будет способствовать выявлению мотива деятельности.

Уровни мотивов сотрудников

Рассмотрим уровни мотивов сотрудников:

1) Деньги. Существуют сотрудники, для которых важно зарабатывать как можно большее количество денег. Стоит заметить, что в дошкольной образовательной организации такие сотрудники отсутствуют. Так как чаще всего, помимо заработной платы, их интересует что-то ещё. Они не могут перестать выполнять свои обязанности, если им нужны деньги.

2) Безопасность. Такие сотрудники ценят стабильность, безопасность, предсказуемость завтрашнего дня. Часто при понижении мотивации у них возникает чувство, что работа предсказуема. Например, педагог со стажем уже не раз давал тот или иной урок и знает результат и что на нем произойдёт и проводит его как «робот».

3) Творчество. Для таких сотрудников важно использование новаторских методик, они вечно в поиске, предлагают новые пути решения различных ситуаций воспитательного и образовательного процессов. Любят неизвестность и сложные проблемы и ценят свой результат. Хотят быть во всём первыми. Таких сотрудников руководителю дошкольной организации стоит мотивировать на результат деятельности, на сравнении себя до решения проблемы и после. Показать уровень их профессионального роста.

4) Идеология. Сотрудники-идеологи ради идеи, долга вопреки всему могут пожертвовать себя работе. Они имеют определённую систему ценностей, которых придерживаются большую часть своей жизни. Принципиальны. Важно, чтобы принципы сотрудника не противоречили принципам дошкольной образовательной организации.

Как мы видим, сотрудник будет вести себя по-разному в зависимости от мотива его профессиональной деятельности. Для руководителя важно определить у сотрудников мотив и проводить работу по мотивации опираясь на причину. А также подумать, что мотивирует самого руководителя дошкольной образовательной организации.

Условия эффективного управления

Для повышения мотивации педагогов руководитель дошкольной образовательной организации обязан создать необходимые условия для педагогического коллектива, а именно:

- принимать во внимание советы и наставления предшественников;
- ознакомиться с основными теоретическими работами по данной проблеме;
- получить информацию в результате личных бесед, анкетирования и других диагностик с воспитателями дошкольной образовательной организации об ожиданиях от их работы, определить их мотив;
- показать свой интерес в профессиональной деятельности своих сотрудников;
- при необходимости оказать моральную поддержку подчинённому;
- денежные поощрения только в крайнем случае, данное условие применяется исключительно для привлечения молодых специалистов или новых работников;

- при решении проблем изменения должны касаться не только отдельных сотрудников, но и всей организации в целом;
- если большинство сотрудников немотивированы, то стоит поменять позицию организации, изменить стиль управления;
- принимать активное участие в обучении сотрудников;
- обеспечить обратную связь.

Формы работы

Стоит заметить, что большинство работников дошкольного образования выполняют свой профессиональный долг, не обращая внимания на небольшое денежное вознаграждение. А значит, руководителю дошкольной образовательной организации важно акцентировать своё внимание на различные формы нематериального мотивирования, например, организация конкурсов между воспитателями по разработке программного обеспечения для дошкольной образовательной организации; прохождение сотрудниками курсов повышения квалификации; организация круглых столов, тренингов, коучингов, игр по определённым педагогическим проблемам в сфере воспитания детей; участие в слетах педагогов, форумах, фестивалях педагогического мастерства; участие в региональных и всероссийских конкурсах и др.

После проведения подобных мероприятий, как показывает практика, работа педагогов становится лучше - наблюдается принципиальная новизна, многообразие, активность, самостоятельность деятельности; предлагаются новые способы работы, дающие более эффективные результаты, педагоги самоутверждаются и осознают значимость собственного труда [2].

Работа с молодыми специалистами.

Примечательно, что молодые специалисты, пришедшие в дошкольную образовательную организацию, имеют другие мотивы. Следовательно, работа с «новичками» должна отличаться коренным образом.

Приведём комплекс мер по мотивированию молодых специалистов в сфере дошкольного образования:

- Заработная плата молодого специалиста должна увеличиваться в первые три-пять лет. Так молодой сотрудник поймёт, что в организации имеется перспективный рост материального обеспечения.
- Уменьшить нагрузку (количество занятий, часов работы) до 50% с сохранением заработной платы в первый год. Таким образом молодой специалист благополучно пройдёт профессиональную адаптацию.
- Проведение занятий в первые полгода – год под контролем куратора, наставника.
- Участие молодых воспитателей в слётах молодых педагогов, молодёжных образовательных форумах и т.п.

Данные советы помогут с успехом мотивировать сотрудников дошкольных образовательных организаций и тем самым повысить продуктивность деятельности самого учреждения.

Успешность педагогической работы во многом зависит от способности мобилизовать свои усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, преодолевать трудности во время самостоятельной подготовки, снимать эмоциональные перегрузки, управлять своим психическим состоянием и физическим здоровьем. Эти качества не даются при рождении, а приобретаются в результате длительной работы над собой [4].

Принципы работы в дошкольной образовательной организации.

Современные исследователи выделяют принципы, на которых основывается работа руководителя дошкольной образовательной организации и которые наиболее адекватны современным требованиям к организации мотивирования сотрудников. Рассмотрим их.

1. Принцип деятельности заключается в становлении и формировании профессиональной компетентности педагогов в процессе субъектного взаимодействия с использованием активных методов образования.

2. Принцип психологической комфортности состоит в удалении стрессообразующих факторов. Формирование в дошкольной образовательной организации доброжелательной атмосферы, ориентированной на реализацию идей гуманизма.

3. Принцип вариативности подразумевает под собой вариативность мышления педагогов, формирование способности к систематическому перебору вариантов и выбору оптимального варианта.

4. Принцип минимакса позволяет педагогу на максимальном (творческом уровне) определить содержание собственной методической работы, а усвоение теоретического материала и его практическое применение реализовать на уровне социально безопасного минимума в зависимости от индивидуальных особенностей.

5. Принцип креативности максимально ориентирует на творческое начало и приобретение собственного опыта в профессиональной деятельности [1; 4].

Таким образом, творческая активность, креативные находки, неординарные люди - всё это отражение эмоционально-творческого микроклимата, созданного педагогами дошкольной образовательной организации. По нашему мнению, многогранная, системная работа и психолого-методическое сопровождение деятельности педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональном сообществе помогут обеспечить целенаправленный переход к качественно новому профессиональному развитию педагога и мотивированию его труда для эффективной работы.

Литература

1. Володина Ю.А. Теоретико-методологические проблемы образовательного права в Российской Федерации // Государственная политика: методология, практика, направления совершенствования. Материалы международной научно-практической конференции (25 мая 2016 г.). Т. 1 / Под редакцией д. ист. н. П.А. Меркулова. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – С.92 – 94
2. Володина Ю.А. Человек будущего – человек творческий? // Психология – наука будущего. Материалы V международной конференции молодых ученых / М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С.128-129
3. Мадеева И. Э., Кузнецова И. Ю., Волкова И. М. Мотивация профессионального развития и методическое сопровождение педагогов в условиях ДОУ// Педагогическое мастерство: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). - М.: Буки-Веди, 2015.
4. Самойлов, В.Д. Педагогика и психология высшей школы. Андрогогическая парадигма: Учебник. / В.Д. Самойлов. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 207 с.
5. Федеральный закон "Об утверждении Федеральной программы развития образования" от 10.04.2000 N 51-ФЗ // Российская газета. 13 апреля 2000 г. N 72.