

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Мироновская средняя общеобразовательная школа
структурное подразделение дошкольное образовательное учреждение
Мироновский детский сад
Баганского района Новосибирской области

**Тема: «Мотивация профессионального
развития педагогов как средство
повышения эффективности деятельности
образовательного учреждения»**

*Номинация: «Управление профессиональным
взаимодействием в дошкольной образовательной
организации»*

*Заведующий высшей
квалификационной категории
Татьяна Алексеевна Ивашина*

Мироновка
2018г

*Содействуя успеху каждого работника,
Идти к успеху образовательного учреждения*

Актуальность

Сегодня в связи с переходом на новые образовательные стандарты вопрос о профессионализме педагога стоит наиболее остро. В условиях модернизации образования педагоги осваивают новые идеи, направления деятельности, новое содержание образовательной деятельности. И от профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

В последнее время в образовательной системе происходят изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. Мотивация является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. И задача заведующего ДООУ – использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения как личностных целей, так и целей организации.

Начиная работать в должности заведующего, я столкнулась с тем что основная часть нашего педагогического коллектива – это педагоги с большим опытом работы. Это творчески работающие, грамотные воспитатели, но лишь 25% (2 человека) из них имеют первую квалификационную категорию и ни у одного из педагогов нет высшего образования. Проанализировав ситуацию, я обнаружила **проблему** - недостаточная мотивация педагогов к повышению уровня образования и как следствие низкий уровень охвата распространения передового педагогического опыта.

Мотивация – это система внутренних факторов, которая побуждает человека к деятельности, направляет, поддерживает и обеспечивает эту деятельность энергией.

Мотивировать человека – затронуть его важные интересы, создать условия для реализации себя в процессе жизнедеятельности.

Гипотеза

Грамотно выстроенная система действий по мотивации профессионального развития педагогов, использование разнообразных методов стимулирования в полной мере будут способствовать формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Цель: организация систематической и целенаправленной работы по повышению уровня профессионального развития педагогических кадров, позволяющая обеспечить устойчивую мотивацию профессионального роста педагогов.

Задачи:

1. Улучшение материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения как одного из факторов, влияющих на повышение качества педагогического процесса.
2. Обновление механизмов морального и материального стимулирования педагогов.
3. Оказание разносторонней и целенаправленной помощи педагогам детского сада в совершенствовании профессионального мастерства, расширении общекультурного кругозора и самообразовании.

Всё это будет способствовать формированию профессиональных кадров и повышению эффективности дошкольного образовательного учреждения.

Материально-техническая база

В современных условиях для решения задач гармоничного развития личности воспитанников необходимо материально-техническое оснащение образовательного процесса. Я, со своей стороны, как представитель администрации, постоянно работаю над решением данного вопроса.

В дошкольном учреждении создана материально-техническая база для жизнеобеспечения и развития детей, ведется систематически работа по укреплению и развитию предметно-развивающей среды.

Мироновский детский сад оборудован всем необходимым для его функционирования: совмещенный физкультурный и музыкальный зал, кабинет

учителя-логопеда; методический кабинет; пищеблок; прачечная. На прилегающей территории детского сада создана развивающая среда: (Приложение 1)

- игровые площадки для каждой группы, оснащённые оборудованием необходимым для игр на свежем воздухе. В 2017 году было частично обновлено оборудование одной из площадок;
- посажены деревья и кустарники, разбиты цветочные клумбы, позволяющие решать некоторые вопросы экологического и эстетического воспитания детей;
- оформлен огород, с целью наблюдения за ростом и развитием растений, а также уход за ними, что способствует познавательному развитию и трудовому воспитанию.

Помещения групповых комнат отвечают педагогическим и гигиеническим требованиям. Общее количество групп – 3. Естественное и искусственное освещение, тепловой режим соответствует нормам СанПиНа.

Организация предметной среды в групповых помещениях направлена на комплексное развитие всех качеств личности ребенка, обеспечивает комфорт и эмоциональное благополучие детей. В группах функционируют различные уголки и зоны, которые соответствуют возрасту детей и образовательной программе. Организация предметной среды в групповых помещениях направлена на комплексное развитие личности каждого ребенка, учитывая его возрастные, половые и индивидуальные потребности. Предметно-развивающая среда в ДОУ совершенствуется с каждым годом, позволяя детям успешно развиваться в разных видах деятельности, способствуя всестороннему гармоничному развитию и укреплению психического и физического здоровья.

Для улучшения предметно-развивающей среды в группах приобретена современная детская мебель, в приемных всех групп установлены новые кабинки для раздевания, в спальне - деревянные кровати. (Приложение № 2)

Для обеспечения образовательного процесса в детском саду имеется достаточное количество дидактических и наглядных пособий, научно-методической литературы, технических средств обучения (мультимедийный проектор, телевизор, музыкальный центр, компьютер и ноутбуки,

множительная техника). Один из компьютеров, находящийся в методическом кабинете, имеет выход в интернет. Это позволяет педагогам ДОО использовать интернет ресурсы при подготовке к образовательной деятельности с детьми, а также для самообразования. В январе 2019 года запланировано подключение к сети интернет всех компьютеров детского сада.

Главной задачей детского сада является охрана жизни и здоровья детей, их физического развития. Для ее реализации созданы необходимые условия по охране жизни и здоровья детей, соблюдаются меры безопасности.

В детском саду установлена автоматическая пожарная сигнализация с выводом сигнала на пульт ПЧ-50 (стрела мониторинг), а также видеонаблюдение.

Стимулы профессионального развития педагогов.

Работая с педагогами, нельзя забывать о развитии мотивации воспитателя к повышению профессионального мастерства. *Профессиональное развитие* – это расширение знаний, умений и навыков по своей специальности.

С этой целью в детском саду разработана система стимулирования педагогов, которая включает в себя как материальные, так и моральные аспекты. (Приложение 3)

Стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

Е. А. Ямбург (автор идеи адаптивной школы полного дня) определяет *профессиональное развитие* как неустранимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми".

Мотивация профессионального развития – процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

В ДОО сложилась система работы с педагогическими кадрами. В основу положен мониторинг профессиональной деятельности педагогов, который помогает мне оценить не только фактический уровень профессиональной подготовки каждого воспитателя, но и выявить профессиональные запросы и

потребности, а, следовательно, на основе этого дифференцированно определить цели работы с педагогическими кадрами и выбрать адекватные профессиональному уровню каждого из них формы ее проведения.

При этом соблюдаются некоторые условия для мотивации профессиональной деятельности:

- ❖ индивидуальный подход к каждому воспитателю
- ❖ совместная с педагогом корректировка содержания курсовой подготовки
- ❖ проектирование индивидуальной траектории повышения квалификации для каждого педагога
- ❖ мониторинг собственного профессионального развития.

Таким образом, методическая работа с кадрами получила личностно-ориентированный характер. Главное в моей методической работе – оказание реальной, действенной помощи воспитателя и другим специалистам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для современного педагога свойств и качеств личности.

Система мотивации профессионального роста педагога

Рассмотрим некоторые мотивы к труду воспитателей и вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития.

1. Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности

Повышение самостоятельности осуществляется через возможность участия педагогов в подготовке и принятии управленческих решений, разработке «Основной образовательной программы дошкольного образования», по которой будет работать учреждение и выбора парциальных программ как части, формируемой участниками образовательных отношений.

При организации методической работы я максимально использую активные формы такие как: круглый стол, педагогические гостиные, деловые игры, тренинги с использованием методом активизации педагогов: игрового моделирования, дискуссии, которые повышают интерес, вызывают высокую активность, совершенствуют умения в разрешении реальных педагогических проблем. При использовании любой формы работы с кадрами опираюсь на

активность и самостоятельность педагогов, их умения и навыки самоконтроля и самоанализа.

Совместно с творческой группой мы разработали положение о «Портфолио педагогического работника», в котором отмечается участие каждого педагога в педагогической и общественной работе.

Такие формы работы позволяют педагогам не только получить соответствующие рекомендации по реализации определенных задач воспитания и обучения детей, но и проявить свои творческие способности, новаторский подход к делу, реализовать себя как личность, поделиться своими педагогическими находками.

2. Мотив личного развития, приобретения новой информации.

Потребность в непрерывном профессиональном росте реализуется через регулярное обучение педагогов детского сада на курсах повышения квалификации при НИПКиПРО, а также дополнительно по теме самообразования, если они считают это необходимым для повышения своего профессионального уровня. Благодаря подключению к сети интернет стало возможным прохождение курсов повышения квалификации дистанционно, а также участие педагогов в вебинарах на интересующие их темы.

Все педагоги детского сада владеют ИКТ технологиями. Для обучения воспитателей работе с компьютером были организованы обучающие курсы, которые посещали педагоги, нуждающиеся в помощи. Это дало им возможность использования интернет-ресурсов с целью приобретения новых знаний и личного развития. Получаемые знания дают возможность идти в ногу со временем используя современные методики, формы, средства обучения и новые технологии.

3. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.

Педагоги нашего ДОУ не только повышают свою квалификацию на семинарах, организуемых управлением образования, но сами часто являются их участниками, делясь своим опытом с педагогами района. (Приложение 4)

На базе Мироновского детского сада регулярно проходят районные методические объединения:

- 2014 год РМО по теме «Развитие познавательных способностей дошкольников через экспериментальную деятельность»
- 2016 год III Семейные Православные образовательные Чтения, по теме «Роль науки и художественного слова в образовании и воспитании личности. Традиции и инновации в системе семейного и школьного образования»
- 2018 год РМО по теме «Игра, как форма социально-коммуникативного и познавательного развития дошкольников.

Все мероприятия, организуемые в Мироновском детском саду, хорошо организованы, содержательны. О чем свидетельствуют отзывы коллег. (Приложение 5)

4. Мотив состязательности

Ежегодно педагоги нашего детского сада принимают участие в творческих и профессиональных конкурсах педагогического мастерства. Начиная с 2012 года, принимая участие в районном конкурсе «Воспитатель года», они неизменно становились его победителями. Завоевывают призовые места и в других конкурсах разного уровня. (Приложение 6) А, чтобы подготовить почву, организуем конкурсы и творческие отчеты внутри детского сада.

5. Потребность быть в коллективе

При подготовке к профессиональным конкурсам привлекаю группу педагогов, т.о. объединив знания, опыт и творческий потенциал мы получаем хорошие результаты и воспитываем в коллективе такие немаловажные качества как взаимопомощь и взаимовыручка.

Решая повседневные задачи, стараюсь обеспечить координацию различных направлений педагогического процесса на основе взаимодействия специалистов узкой профессиональной направленности и других сотрудников: проводим совместный анализ программ, технологий, проблемных ситуаций обучения и воспитания.

Вовлекая родителей воспитанников в единое образовательное пространство, мы делаем их своими союзниками, своего рода членами нашего коллектива. Проблему воспитания и обучения воспитанников мы решаем совместно с родителями на основе сотрудничества, взаимного доверия и понимания. Стало

доброй традицией устраивать для родителей воспитанников «День открытых дверей», совместные познавательные и творческие проекты, спортивные праздники и развлечения «Мама, папа, я – спортивная семья», «А ну-ка мамочки!», «Музыкальное кафе» и др.. (Приложение 7). Родители имеют возможность знать и видеть, как живет и развивается его ребенок в детском саду, а педагоги в свою очередь могут поближе познакомиться с семейными традициями и жизненным укладом своих воспитанников.

6. Мотив стабильности, защищенности

Чувство стабильности и защищенности достигается путем выполнения организацией и ее руководителем обещаний материальных и социальных благ в том числе обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья педагога.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, мотивации работников в инновационной деятельности, современных образовательных технологий разработано и утверждено «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда». В положении подробно прописаны все методы материального стимулирования педагогов ДОУ.

Не менее важным являются и методы морального стимулирования, которые создают ощущение стабильности и защищенности. Одним из таких методов можно назвать доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности.

Результаты

Управление – творческий процесс, и в нем я стараюсь учитывать и развивать творческий потенциал каждого сотрудника.

Результатом проделанной работы стали изменения в кадровом составе педагогов детского сада.

Со временем коллектив стал моложе, но в тоже время возрос уровень квалификации и образования воспитателей и специалистов.

На сегодняшний день в Мироновском детском саду 28,5% (2 человека) получили высшее педагогическое образование и еще 14,3% (1 человек) обучается на заочном отделении НГПУ.

Произошли изменения и в квалификации педагогического состава. Из 7 педагогов, работающих в нашем детском саду, 57% (4 человека) прошли процедуру аттестации на 1 квалификационную категорию, 14,3% (1 человек) – на высшую и 28,5% (2 человека) – на соответствие занимаемой должности. (Приложение 8).

Участие в семинарах, районных методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства и достижение достаточно высоких результатов для педагогов сельского детского сада, позволяет воспитателям почувствовать себя успешными в своей профессиональной деятельности. А овладение информационно-коммуникативными технологиями открывает путь для дальнейшего развития и возможность карьерного роста.