

Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

*Трофимова Лидия Сергеевна,*

*заведующий,*

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 127 «Малышка»*

*г. Чебоксары, Чувашская Республика*

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГОВ И ФОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

**Аннотация.** В статье говорится о наиболее оптимальных методах мотивации персонала ДООУ, которые должны способствовать повышению эффективности труда работников. В современном мире мотивация труда играет немаловажную роль, так как правильное проведение политики мотивации труда среди персонала, обеспечивает как минимум улучшение качества труда работников и возможное повышение производительности труда. Знание мотивов деятельности коллектива позволяет руководителю грамотно осуществлять процесс жизнедеятельности дошкольного учреждения, с учетом интересов всех членов трудового процесса и непосредственно воспитанников дошкольного учреждения.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, эффективность труда, дошкольное образовательное учреждение.

Вся система управления организацией строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная работа, сотрудничество руководящих органов и рядовых сотрудников, которые достигаются за счёт эффективной мотивации персонала.

От степени заинтересованности в выполнении своих обязанностей зависит, прежде всего, производительность труда. Именно система управления отвечает за то, чтобы трудовая деятельность персонала была максимально эффективна для данной организации в конкретных условиях. При этом основным инструментом служит мотивация сотрудников. Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду.

Мотивация – мощный рычаг управления. Мотивация есть внутреннее состояние, которое побуждает, направляет и сохраняет у человека стремление достичь определенной цели.

Вся деятельность не только персонала ДООУ, 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

## Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

мотивированной деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Профессиональная мотивация – это стремление работника удовлетворить потребности с помощью трудовой деятельности.

Таким образом, мотивация персонала ДООУ – важнейший фактор результативности его работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала каждого работника, то есть всей совокупности свойств, которые влияют на его трудовую деятельность.

Мотивация персонала, как одна из важнейших функций управления, в современных условиях, должна стать рычагом для наиболее эффективного достижения поставленных высоких целей. Именно поэтому, сегодня, руководителю ДООУ, необходимо определить наиболее оптимальные методы мотивации персонала для успешного решения намеченных задач.

Руководитель, как работодатель, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования.

На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации персонала образовательного учреждения. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в ДООУ лучших сотрудников и пополнения образовательного учреждения новым поколением педагогов, способным работать в кризисных условиях.

Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Использование приемов мотивирования в ДООУ должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического, социально-психологического воздействия. Только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого влияния.

Следует отметить, что одним из показателей наличия здоровой профессиональной среды в ДООУ, мотивации педагогической деятельности и профессионального развития в коллективе является постоянное участие педагогов в конкурсах, как внутри детского сада, так и на городском уровне, проведение мастер-классов, открытых занятий для родителей, стажерских площадок для педагогов города.

Основные способы морального стимулирования, которые можно применить в ДООУ:

## Инновационные и актуальные подходы к обеспечению устойчивого развития образовательного процесса в условиях реализации ФГОС

1. Признание за хорошо выполненную работу – похвала, повышение статуса. Учитывая высокую потребность педагогов в признании и самоуважении, роль такого стимулирования имеет высокий мотивационный эффект.

2. Статьи в СМИ и размещение информации о достижениях педагогов на сайте ДОУ – освещение деятельности педагогов и их профессиональных достижений в профессиональном сообществе.

3. Организация конкурсов профессионального мастерства, педагогических мастерских и педагогических чтений. Возможность обмена опытом, обоснование авторской методики воспитания, демонстрация профессиональных достижений, способствуют удовлетворению потребности в признании, уважении и самореализации.

4. Награждение благодарственными письмами, грамотами местного и федерального уровня.

Таким образом, для мотивации персонала возможно использование разных способов и средств мотивации. Эффективная система мотивации должна включать и материальные, и нематериальные стимулы, с учётом специфики деятельности персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Гаудж, П. Исследование мотивации персонала / П. Гаудж; пер. М.А. Свиридюк. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2008. – 272.
2. Данилина Т.А, Зуйкова М.Б. Совершенствование управления детским садом // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2009. – №10.
3. Закон об образовании Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ
4. Коваленко, Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов / Н.В. Коваленко // Завуч. – 2008. - № 8. – С. 32-34
5. Комарова Е.С Развитие дошкольного образования// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2009 №5.
6. Лепешова, Е.М. Мотивирование педагогов ОУ / Е.М. Лепешова // Справочник заместителя директора школы. - 2010. - № 5 – С. 79-84.
7. Лукаш, Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом / Ю.А.Лукаш. – М.: Финпресс, 2007. – 208 с.
8. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом. Оценка эффективности: Учебное пособие для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташева. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с.
9. Потёмкин, В.К. Управление персоналом: учебник для вузов / В.К. Потёмкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
10. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала.