

*Филинова В.Л. Создание системы мотивации педагогических работников в дошкольной организации // Академия педагогических идей «Новация». – 2018. – №12 (декабрь). – АРТ 402-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>*

**РУБРИКА: ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**УДК 331.101.3**

**Филинова Виктория Леонидовна**

старший воспитатель

МКДОУ д/с №333

г. Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: [vfilinova@inbox.ru](mailto:vfilinova@inbox.ru)

**СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются особенности создания системы мотивации педагогических работников в дошкольном образовательном учреждении. Описаны составляющие системы мотивации: материальное стимулирование и моральное стимулирование. Показано значение создания системы мотивации педагогов в современном образовании.

*Ключевые слова:* система мотивации, материальное стимулирование, моральное стимулирование, профессиональные потребности, личность педагога, педагогическая деятельность, уровень квалификации.

**Filnova Victoria**  
senior teacher  
МКДОУ d/s №333  
Novosibirsk, Russian Federation

## **CREATING A MOTIVATION SYSTEM OF PEDAGOGICAL WORKERS IN PRESCHOOL ORGANIZATION**

*Abstract:* The article discusses the features of creating a system of motivation for teachers in a pre-school educational institution. The components of the motivation system are described: material incentives and moral incentives. The importance of creating a system of motivation for teachers in modern education is shown.

*Keywords:* motivation system, material incentives, moral incentives, professional needs, teacher's personality, pedagogical activity, qualification level.

Изменения, происходящие в современном образовании в период его модернизации, как следствие изменяющихся современных социально-экономических условий, затрагивают практически все сферы деятельности образовательных учреждений и в первую очередь выражаются в изменениях нормативно-правовой документации, в том числе в новых требованиях к квалификации педагогических работников. Это отразилось и в Законе об образовании в РФ и в Федеральных государственных стандартах дошкольного образования и, наконец, в Профессиональном стандарте педагога.

Не секрет, что квалифицированные и продуктивно работающие педагогические кадры – залог эффективности функционирования всего учреждения. Однако в настоящее время особенно остро стоит проблема

профессионального выгорания педагогов. Это связано с большим количеством требований, предъявляемых к уровню и качеству профессиональной компетентности педагогов, которые периодически меняются и уточняются в процессе модернизации образовательной системы и обновления нормативно-правовых документов. Чтобы соответствовать этим требованиям, педагогам необходимо обладать высокой степенью мобильности, отслеживая упомянутые новинки и изменения, приобретая необходимые знания и навыки, перестраивая свою профессиональную деятельность.

Все это приводит к снижению мотивации педагогических работников к профессиональной деятельности и повышению квалификации. Поэтому создание системы мотивации педагогов в образовательной организации в настоящее время становится особенно актуальной управленческой задачей.

Формирование устойчивой мотивации педагогических работников возможно только через удовлетворение их профессиональных и личностных потребностей, а побуждение их к достижению коллективных и корпоративных целей через достижение целей личных. Коллектив складывается из личностей отдельных сотрудников, приобретая таким образом свою уникальность, самобытность, свой неповторимый характер.

Подход к созданию системы мотивации в учреждении должен быть индивидуализированным, учитывать не только организационно-управленческие особенности образовательной организации, но и личность каждого педагога в ней. Только тогда эта система будет способствовать достижению стратегических и тактических задач образовательной организации.

Система мотивации в современном образовательном учреждении, как правило, состоит из материального и морального стимулирования

Материальное стимулирование – это аналитическая часть системы мотивации, которая требует внимательного рассмотрения системы планирования, организации и контроля образовательной деятельности данного учреждения. Большие возможности представляет новая система оплаты труда, которая включает базовую и стимулирующую части, и, при грамотном использовании, позволяет осуществлять материальное мотивирование сотрудников и дифференцированный подход к вознаграждению труда педагогов с различным уровнем квалификации, опытом и особенностями реализации педагогической деятельности. Материальное стимулирование педагогов – непростая задача, к решению которой необходимо подходить аналитически. При правильном расчёте эта часть мотивации сотрудников оказывается очень действенной.

Моральное стимулирование к профессиональной деятельности – это творческая составляющая системы мотивации педагогов, основной характеристикой которой является разрушение стереотипов. Эта часть должна быть интересна педагогам и удовлетворять личностные и профессиональные потребности педагогических кадров. Необходимо учитывать, что потребности могут быть как осознаваемые, так и бессознательные. Поэтому методы морального стимулирования должны быть как можно более разнообразны (похвала, грамоты, доски почёта, включение в творческие группы, научно-методический совет, присвоение статуса наставника, выбор для участия в экспертной деятельности, представления ДОО за пределами учреждения на конкурсах, конференциях, профессиональных объединениях и др.). Чем больше индивидуальных потребностей педагогов охватывает система морального стимулирования, тем более эффективной будет вся система мотивации учреждения.

В современных условиях мотивация педагогов должна не просто стимулировать их к активной педагогической деятельности и качественному выполнению должностных обязанностей, но и к активному профессиональному росту и овладению профессиональными компетенциями, обозначенными в нормативных документах и обеспечивающими высокую эффективность педагогической деятельности.

Профессиональный рост педагога удовлетворяет часть его личностных потребностей, таких как общественное признание, достижение успеха, уважение и самоуважение, самореализация и т.д. Важно понимать, что профессиональный рост педагога может быть вертикальный и горизонтальный внутри одной должности. По законам роста и развития горизонтальный рост стимулирует рост вертикальный. То есть в первую очередь администрация должна стимулировать горизонтальный профессиональный рост педагога, выражающийся в расширении компетенций, углублении знаний и повышении педагогического мастерства, для того, чтобы он мог в дальнейшем осуществить вертикальный рост, который может выражаться в получении квалификационной категории, переходе на работу в группе комбинированной (компенсирующей) направленности, повышении в должности.

Грамотный подход к созданию и реализации системы мотивации педагогических работников прямо или косвенно способствует повышению конкурентоспособности образовательной организации, поднятию его статуса среди профессионального и родительского сообщества, созданию ее индивидуального имиджа, обеспечивает развитие образовательного учреждения абсолютно во всех направлениях деятельности.

**Список использованной литературы:**

1. Данилина Т.А., Зуйкова М.Б. Совершенствование управления детским садом// журнал «Справочник руководителя дошкольного учреждения»-2009 №10.
2. Закон об образовании Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ
3. Коваленко, Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов / Н.В. Коваленко // Завуч. – 2008. - № 8. – С. 32-34
4. Лепешова, Е.М. Мотивирование педагогов ОУ / Е.М. Лепешова // Справочник заместителя директора школы. - 2010. - № 5 – С. 79-84
5. Лукаш, Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом / Ю.А. Лукаш. – М.: Финпресс, 2007. – 208 с.
6. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.
7. Сыманюк, Э.Э. Нематериальная мотивация педагогов / Э.Э. Сыманюк, И.В. Девятковская // Народное образование. – 2009. - № 7. – С. 94-99
8. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам.- М.: Новая школа, 2007.-312с.
9. Фурсова, С.Ю. Развитие потребности в достижении успеха / С.Ю. Фурсова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2010 - № 3. – С. 71-75.
10. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала /С.А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2005. - 224 с

*Дата поступления в редакцию: 27.11.2018 г.*

*Опубликовано: 04.12.2018 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2018*

*© Филинова В.Л., 2018*