



ГБОУ СОШ №14 СПДС №18 «Радуга»

**«Мотивация педагогов  
как эффективный метод активизации  
инновационной деятельности в ДОО»  
(из опыта работы)**



Стороженко А.Ф.,  
методист СПДС №18 «Радуга»  
г.Жигулевск

*"Единственный способ заставить человека что-то сделать - это сделать так, чтобы он сам захотел этого" Дейл Карнеги*

Все способы мотивации персонала можно классифицировать на две большие группы:  
материальное и нематериальное стимулирование



## **В основе создания команд лежат три базовые идеи:**

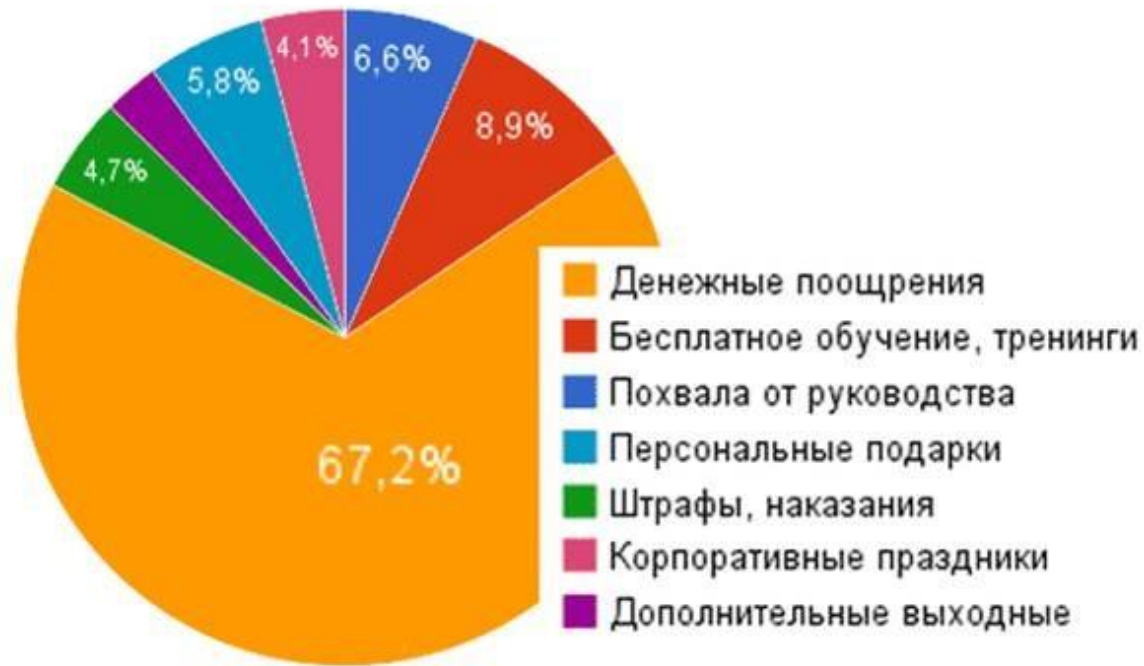
1. Члены команды объединены общими намерениями, целями и задачами
2. Члены команды взаимозависимы, они нуждаются друг в друге для достижения командных и личных целей
3. Члены команды принимают утверждение, что совместная работа более эффективна

## Распространенные стереотипы администрации:

- сотрудники не любят работать;
- работникам абсолютно безразличны качество и эффективность их работы;
- сотрудников никогда не будет устраивать их зарплата;
- если люди всем довольны в своей компании, значит, их зарплата слишком велика;
- без постоянного контроля работники начнут уваливать от своей работы.

*Необходимо поверить в своих работников, только затем переходить к рассмотрению и внедрению различных способов мотивации персонала!*

## Какой способ мотивации персонала самый эффективный?



Зарплата и условия работы, конечно, важны, но не достаточны. Известный психологический факт состоит в том, что увеличение заработной платы перестает мотивировать работника уже через 2-5 месяцев.

**Карьера - главный фактор внутренней мотивации!**

## «Карьерный рост»:

результаты опроса работников детского сада (65 человек)

- 58% понимают карьеру как продвижение по служебной лестнице
- 39% - как профессиональный рост, не связывая этот процесс с должностной иерархией
- 56% воспитателей указывают на связь своей карьеры с достойной оплатой труда, признанием родителями, достижением высокого социального статуса
- 24% - личностная самореализация, самоутверждение, удовлетворение собственных амбиций
- 59% не планируют собственный карьерный рост (понимая ограничения лестницы роста)
- 22% педагогических работников вполне удовлетворены собственным карьерным продвижением
- 79% из них рассматривают карьеру только как продвижение по служебной лестнице

# Карьерный рост по горизонтали

*Карьерный рост по горизонтали фокусируется на профессиональном самоопределении, нахождении человеком своих сильных качеств и определении собственного вектора карьерного развития, который наилучшим образом отражает его цели и ценности. Он способствует самомотивации, осознанности и раскрытию потенциала, необходимого для реализации карьерных планов.*

## Условия становления профессиональной карьеры по горизонтали

- ценностно-мотивационные (включение педагогов в работу различных профессиональных, творческих группах, проектах и сообществах, инициацию и поощрение создания творческих групп в рамках методической работы ДООУ, округа и т.д.)
- организационно-педагогические (педагогическую поддержку, сопровождение, стимулирование и содействие педагогу в процессе построения карьеры)
- технологические (разработку и использование в образовательном процессе карьерообразующих форм, средств и методов обучения — тренингов, деловых игр, презентаций, мини-лекций, педагогических мастерских, мастер-классов и т. д.)



## Пути управления карьерой по горизонтали в ДОО

Трековая схема в детском саду: педагог - член педсовета – член творческой группы - руководитель творческой группы- руководитель временной творческой группы - автор проекта - участник методического совета руководитель методического объединения - член психолого-медико-педагогического консилиума - инициатор проведения проблемных семинаров - член аттестационной группы, участник совета специалистов, участник экспериментальной группы, руководитель окружного методического объединения, тьютор регионального центра, и т.д.



# Карьера как главный фактор внутренней мотивации

- Карьерный рост по горизонтали способен пробудить инициативу, поднять производительность, ответственность за результат, вовлеченность в рабочий процесс и цели организации.
- Само общение сотрудников переходит на качественно новый уровень.
- *Педагог активно задействует в своей текущей работе собственный потенциал и достигает максимальных результатов и удовлетворения!*

## **Система управления карьерой в организации, построенная на принципах карьерного роста по горизонтали:**

- помогает передать руководителю ответственность за развитие подчиненных и предоставляет необходимую технологию для этого
- помогает сотрудникам взять на себя ответственность за свою карьеру в ДОО и активно вовлечь их в этот процесс
- формирует внутреннюю мотивацию педагогов на развитие и самореализацию
- показывает сотрудникам пути для карьеры внутри организации
- способствует удержанию сотрудников и делает организацию более привлекательной для кандидатов

***Начните сегодня !***

*Спасибо за внимание!*



Самарская область,  
г.Жигулевск, ул.Шевченко 7-А  
Тел./факс (8-84862) 3-18-06  
[radugasad@mail.ru](mailto:radugasad@mail.ru)