

гических газет, размещение информации в родительских уголках.

Обязательно:

– проведение систематизированного психологического просвещения педагогов;

– проведение систематизированного психологического просвещения родителей в форме родительских собраний, круглых столов и пр. с обязательным учетом в тематике возраста детей и актуальности рассматриваемых тем для родителей.

Список литературы

1. Детская практическая психология в кратком изложении : учеб.-метод. пособие / сост. и авт. О.В. Токарь. 2-е изд., стер. М. : ФЛИНТА, 2014. 224с.
2. Мокрицкая М.В., Тугулева, Г.В./ Перспективный план работы педагога-психолога по психологическому сопровождению образовательного процесса дошкольников / М.В. Мокрицкая, Г.В. Тугулева // Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 6-1. С. 48-51
3. Никорчук, Н.В. Психолого-педагогическое сопровождение ребенка в образовательном учреждении в режиме психологического мониторинга / Н.В.Никорчук // Фестиваль педагогических идей. Изд. Дом 1 сентября, 2006. Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/410336>
4. Психокоррекционная и развивающая работа с детьми: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / И.В. Дубровина, А.Д. Андреева, Е.Е. Данилова, Т.В. Вохмянина; Под ред. И.В.Дубровиной. М.: Издательский центр «Академия», 1998. 160 с.
5. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы>.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Минаева О.И., Багаутдинова С.Ф.

*МГТУ им. Г.И. Носова, Магнитогорск, Россия,
minaevaolga@mail.ru*

Необходимость изучения мотивации деятельности педагогов обусловлена тем, что мотивация является одним из методов управления личностью. И задача руководителя дошкольного образовательного учреждения (ДОО) – использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения и личностных целей, и целей организации.

Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая все условия для удовлетворения их мотивации. Одним из этих условий является введение эффективного контракта в дошкольном образовании (в соответствии с Программой

поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) [3]. В Программе под эффективным контрактом понимается «трудоустройство с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки» [3].

Введение эффективного контракта в системе дошкольного образования можно назвать одним из этапов регламентации и регулирования трудовых отношений, который встраивается в многоуровневый комплексный механизм управления мотивацией и стимулирования труда педагогов.

Но существующий сегодня разрыв между мотивацией и результатами труда порождает серьезную управленческую проблему: как оценивать результаты работы отдельного педагога и как его вознаграждать? Если вознаграждать только по результатам труда, то можно демотивировать педагога, получившего низкий результат, но затратившего большие усилия. А если вознаграждать педагога в зависимости от мотивации, без учета реальных результатов его труда, то можно вызвать ухудшение результатов работы менее мотивированных, но производительных педагогов. И это создаёт существенные проблемы для руководителя ДОО при построении систем стимулирования.

Мы считаем, что эффективный контракт можно рассматривать как комбинированный способ мотивации педагогов к деятельности, который может удовлетворить разные потребности педагогов: интеллектуально-творческие, ресурсные, статусные и, конечно же, экономические. Например, участвуя в престижном конкурсе, можно получить дополнительные отгулы, публичное признание, премию.

Мы классифицировали методы стимулирования в соответствии с основными направлениями усиления мотивации педагога: удовлетворение материальных потребностей, удовлетворение социальных потребностей и удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте, соотнеся направления с эффективным контрактом (табл. 1).

Таблица 1

Направления усиления мотивации деятельности педагога и роль эффективного контракта в их реализации

Направление усиления мотивации деятельности педагога	Методы стимулирования	Роль эффективного контракта
Удовлетворение материальных потребностей педагогов, а также потребностей в безопасности и уверенности в будущем	Достигается через: - заработную плату (должна соответствовать выполненной работе); - возможность приобретения необходимых вещей (предметов обихода, методической литературы и т. п.)	Прозрачный механизм оплаты труда педагогов
Удовлетворение социальных потребностей педагогов (уважение и признание)	Достигается через: - информированность (знакомство с достижениями коллег, что позволяет сравнить их с результатами своей работы и порождает чувство соревновательности; получение обратной связи о своей деятельности; получение сведений о критериях успеха); - общение с коллегами (посредством творческих встреч, конференций, семинаров, создания профессиональных сообществ и. д.)	Повышение престижности и привлекательности педагогического труда
Удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации (личные достижения, самовыражение)	Достигается через: - разработку и принятие программы самообразования каждого педагога, перспективное планирование, выстраивание его профессиональной карьеры	Повышение уровня квалификации педагогов

Таким образом, эффективный контракт как инструмент управления мотивацией деятельности педагогов ДОУ может позволить не только сформировать мотивацию педагогов с точки зрения реализации эффективной педагогической деятельности, но и позволит сконцентрировать усилия работника на достижение корпоративных результатов.

Нами было проведено исследование, в котором приняли участие 60 педагогов ДОУ города Магнитогорска. С 01.01.2014 г. ДОУ перешли на эффективный контракт с педагогами. Нами были проведены обследования по стандартизированным методикам («Изучение мотивации профессиональной деятельности» (автор – К. Замфир, модификация – А. Реан), «Определение удовлетворённости личности своим трудом»), авторское анкетирование («Показатели эффективного контракта как факторы мотивации»), беседы.

Изучая вопросы мотивации деятельности педагогов, определилась некоторая картина мотивированности педагогов в условиях введения эффективного контракта.

Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности».

Проанализировав полученные данные, мы связали показатели методики с выделенными нами основными группами мотивов, а оценки объединили в три группы по значимости (наименьшая, средняя и высокая).

Согласно полученным данным, наиболее важными для педагогов являются показатели, связанные с мотивами удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации (53% педагогов), затем по значимости идут показатели, связанные с мотивами удовлетворения социальных потребностей (49% педагогов). Для руководителей это является хорошим показателем, так как показывает заинтересованность педагогов в своей деятельности и даёт возможность использовать в управлении мотивацией не столько экономические способы, сколько интеллектуально-творческие и статусные [1].

Мы считаем, что высокая значимость группы мотивов, связанных с удовлетворением материальных потребностей (51% педагогов), является нормой, так как эти мотивы являются базовыми, они необходимы любому человеку для обеспечения нормального существования.

Анкета «Определение удовлетворённости личности своим трудом».

Проранжировав средние баллы по выборке, мы определили наиболее значимые показатели удовлетворённости педагогов своим трудом (табл. 2):

Таблица 2
Ранговые значения результатов по анкете «Определение удовлетворённости личности своим трудом»

Составляющие удовлетворённости	Средний балл по выборке	Ранг (место)
Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами	4,8	1
Интерес к работе	4,3	2
Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством	4,1	3
Удовлетворённость достижениями в работе	3,3	4
Удовлетворённость условиями труда	3,2	5
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,6	6
Предпочтение выполняемой работы заработку	2,3	7

Анализ полученных данных позволяет нам сделать вывод, что главное для педагогов – это их удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами, благоприятный психологический климат в коллективе. Педагоги испытывают достаточно высокий интерес к своей деятельности, у них высокий уровень профессиональной ответственности; большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения, хотя некоторые из них считают себя довольно непритязательными в профессиональном плане. Возможно, это связано с недостатком общественного признания педагогов, характерного для современного российского общества. Для педагогов также важны хорошие взаимоотношения с руководством, хотя взаимоотношениями с коллегами педагоги больше удовлетворены, чем взаимоотношениями с администрацией. Созданные условия труда педагоги считают благоприятными. Невысокие значения показателя «предпочтение выполняемой работы заработку» связаны с тем, что ведущим мотивом у них является мотив получения материальных благ, что подтверждает данные по первой методике. В целом педагоги удовлетворены своим трудом, так как средние данные выборки по этому показателю находятся выше средней границы максимального значения. Соответственно систему управления мотивацией педагогов необходимо строить в отношении этих показателей.

Анкета «Показатели эффективного контракта как факторы мотивации».

При проведении анкетирования и обработки результатов мы установили, что педагоги относятся к введению эффективного контракта без особых ожиданий. Основной аргумент – субъективность руководителей. Некоторые педагоги считают, что и сейчас у руководителей есть возможность платить педагогам больше (меньше) в зависимости от качества работы (или от личного отношения руководителя к педагогу). К тому же, большинство педагогов путают показатели эффективного контракта с должностной инструкцией, с правилами внутреннего трудового распорядка и даже с общепринятыми этическими нормами. В результате обработки анкеты нами были получены следующие данные (табл. 3).

Как мы видим, наиболее важными (ранг 1-3) показателями педагоги считают: отсутствие жалоб от родителей, среднее количество дней, пропущенных ребенком по болезни, и качественное выполнение основных должностных обязанностей. Эти показатели указывают на профессиональную ответственность и заинтересованность.

Далее (ранг 4-6) идут такие показатели, как достижения воспитанников, отсутствие случаев травматизма и выполнение дополнительной работы. Они указывают на интерес и удовлетворённость результатами своего труда. Можно сказать, что педагоги по этим показателям могут «отчитаться», показать результаты своей педагогической деятельности.

Такие показатели (ранг 7-9), как соответствие развивающей предметно-пространственной среды возрасту воспитанников и реализуемой ООП ДО, работа с родителями, активное профессиональное развитие и профессиональные достижения педагога вызывают у педагогов меньший энтузиазм. Мы можем связать это с трудностями при построении развивающей предметно-пространственной среды согласно ФГОС ДО, так как ещё не все педагоги перестроились, не все поняли, что от них требуется. Работу с родителями педагоги считают важной, необходимой, но подготовка к консультациям, родительским собраниям требует больших эмоциональных и временных затрат.

Выполнение методической работы, реализация педагогом бесплатных (и/или) платных дополнительных услуг, групповых, индивидуальных проектов воспи-

танников, наставничество, участие в стратегическом управлении ДОУ и выполнение административной работы получили довольно низкие ранги (10-12). Реализация этих показателей для педагогов кажется сложной, так как требует дополнительных знаний, времени и написания программ, поэтому педагоги так низко оценивают эти показатели, которые связаны с мотивами признания, уважения и самовыражения.

Таблица 3

Количество выборов показателей по результатам анкеты «Показатели эффективного контракта как факторы мотивации»

Ранг (место)	Показатели эффективного контракта	Количество выборов
1	Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей).	54
2	Среднее количество дней, пропущенных ребенком по болезни, равен или ниже показателя по городу.	48
3	Качественное выполнение основных должностных обязанностей	45
4	Достижения воспитанников (олимпиады, конкурсы, смотры и т. п.).	42
5	Отсутствие случаев травматизма воспитанников.	36
6	Выполнение дополнительной работы (походы с детьми в музей, библиотеки, на экскурсии; работа с отстающими детьми; работа с одаренными детьми т.п.).	33
7	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды возрасту воспитанников и реализуемой основной образовательной программе дошкольного образования.	30
8	Активное профессиональное развитие.	27
	Работа с родителями (законными представителями) (индивидуальные и групповые консультации, посещение семей).	27
9	Профессиональные достижения педагога (в том числе победы в конкурсах).	24
10	Выполнение методической (научной, экспериментальной) работы.	21
	Реализация педагогом: 1) бесплатных дополнительных услуг; 2) платных дополнительных услуг (с не менее 15 пользователями); 3) групповых, индивидуальных проектов воспитанников.	21
11	Наставничество	20
12	Выполнение административной работы.	18
	Участие в стратегическом управлении ДОУ.	18
13	Руководство творческими группами, мастерскими, методическими объединениями и т. п.	12
	Публикации опыта работы в сборниках педагогических статей, журналах, газетах, образовательных сайтах.	12
14	Участие в профессиональных мероприятиях (конференциях, семинарах и т. п.)	6

И, наконец, наименее привлекательными для данной выборки педагогов оказались такие показатели,

как руководство творческими группами, мастерскими, методическими объединениями, публикации своего опыта работы и участие в профессиональных мероприятиях (ранг 13-14), то есть научно-методическая работа считается педагогами мало привлекательной, невостребованной и низко оцениваемой.

К тому же, мы получили очень интересные данные: при анализе ответов на вопросы методики «Изучение мотивации профессиональной деятельности», мы получили довольно высокий процент педагогов (53%), у которых преобладает мотив удовлетворения потребностей в личностном росте, стремление к личным достижениям, а при анализе анкеты «Показатели эффективного контракта» мы увидели, что показатели, связанные с этими мотивами, занимают достаточно низкие ранги. Можно предположить, что педагоги не умеют, или не хотят, или у них не хватает достаточных знаний и умений для реализации показателей, связанных с самоактуализацией, в своей практической деятельности.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о ряде проблем: недостаточной теоретической разработанности данной проблемы, отсутствие у педагогов заинтересованности в выполнении работы, связанной с показателями, относящимися к научно-методической и творческой деятельности, недостаточно высокая заинтересованность руководителей в управлении мотивацией педагогов. Это может повлечь за собой формальное отношение педагогов к введению эффективного контракта. Поэтому мотивацией педагогов в условиях введения эффективного контракта необходимо управлять, ведь вся система управления ДОУ строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная работа, сотрудничество руководства и педагогов. От степени заинтересованности в выполнении своих обязанностей зависит, прежде всего, результативность и качество труда педагога.

Список литературы

1. Вознесенский И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения / И. Вознесенский. М.: ИД «Деловой мир», 2008.
 2. Михалкина Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. 2014. №1. С.5-10.
 3. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (распоряжение от 26 ноября 2012 года № 2190-р) [Электронный ресурс] // Режим доступа : минобрнауки.рф/новости/2993/файл/1566/12.12.26-Распоряжение_2190p.pdf.

СПЕЦИФИКА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В АСПЕКТЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В ПЕРИОД ДЕТСТВА

Степанова Н.А, Прокопенко О.С.

Магнитогорский государственный технический университет имени Г.И. Носова, Магнитогорск, Россия, procopencoolga@mail.ru

Введение в действие с 1 января 2014 года федерального государственного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) обуславливает необходимость изучения особенностей преемственности между ФГОС ДО и федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования (ФГОС НОО). Вопросы преемственности в содержании и методологии данных документов особенно актуальны для воспитателей и учителей начальных классов.

Проанализировав ФГОС дошкольного и ФГОС начального общего образования было выявлено, что в основу ФГОС положена единая теоретико-методологическая основа – системно-деятельностный подход, который предполагает: