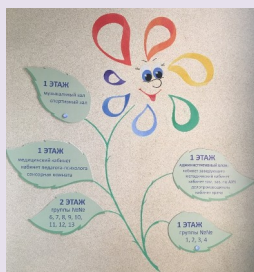


**Региональный ориентационно-проблемный семинар
«Организационный раздел рабочей программы
воспитания: организация предметно-пространственной
среды и кадровое обеспечение воспитательного
процесса в части, формируемой участниками
образовательных отношений»**



**Петровская А.В., старший воспитатель
МБДОУ ДС №61 «Семицветик»,
Старооскольский городской округ**

**Необходимые личностные и
профессиональные
компетенции педагогических
работников для обеспечения
реализации рабочей
программы воспитания**

Решение задач по обеспечению конкурентноспособной системы образования требует наличия в ней кадров с новыми компетенциями и высокой мотивацией, что влечет за собой принятие кардинальных решений по формированию базовых профессиональных компетенций педагогов, по привлечению талантливых и успешных людей в сферу образования. Руководство детского сада заинтересовано в педагогах с высоким уровнем профессионального мастерства, высшим профессиональным образованием, стремлением непрерывно развиваться и обучаться.



Инновационная деятельность становится настоящей «палочкой-выручалочкой» для педагогов, работающих в современных условиях. Новые приёмы и методы воспитания, современные технологии обеспечивают индивидуально-личностный подход, саморазвитие личности ребёнка, признание этой личности как величайшей ценности, а также способствуют профессиональной самореализации воспитателей и специалистов. Позволяют ощутить себя в роли творца каждому педагогу и воспитаннику.



Содержание профессионально-педагогической деятельности включает в себя следующие ведущие позиции:

- знание методики воспитательной работы,
- современные философско-психологические представления и знания о человеке, о личности, об индивидуальности, о коллективе, о сущности педагогического и профессионального общения, о возрастных особенностях воспитанников.



Важен и специальный минимум медико-физиологических и гигиенических знаний.

Исключительную роль приобретает социально-ответственная позиция педагога, работающего в образовательной организации.

Необходимые личностные и профессиональные компетенции педагогических работников

- Стрессовая компетенция.
- Активное слушание.
- Эмпатия.
- Умение вести диалог.
- Критическое мышление.
- Межкультурная компетенция.
- Организаторская компетенция.

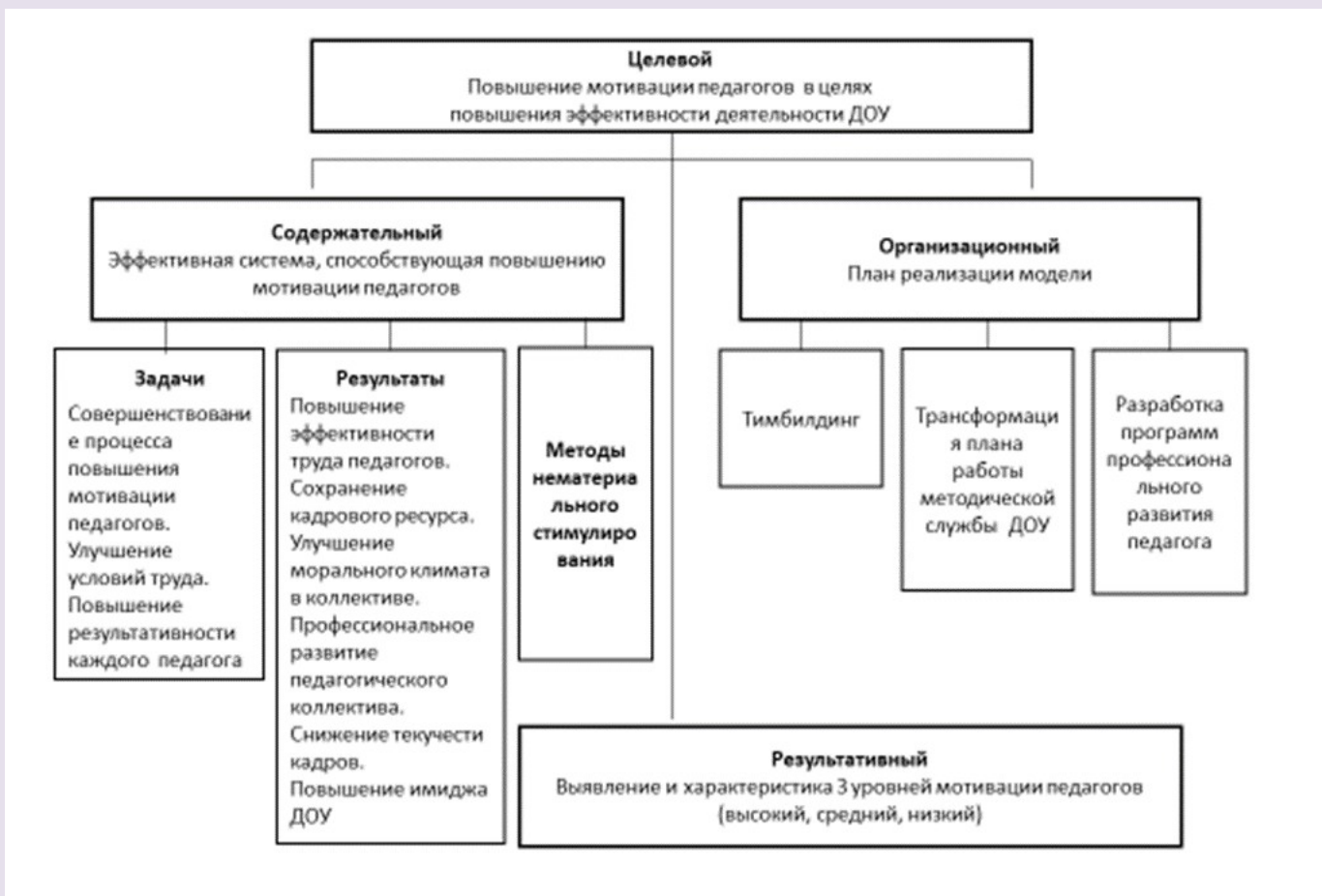


Типы профессиональной компетентности:

- **Специальная компетентность.**
- **Социальная компетентность.**
- **Личностная компетентность.**
- **Индивидуальная компетентность.**



Модель повышения мотивации педагогов МБДОУ ДС №61 «Семицветик»



«Мы - единая команда»

Участие в коллективных тренингах позволило некоторым педагогам преодолеть барьер недоверия к коллегам и администрации ДООУ, определить задачи профессионального роста, сплотиться в единую команду.

Запуск и реализация тренингов по тимбилдингу является административным методом повышения мотивации педагогов к саморазвитию. Административный метод включает в себя статусные способы мотивации педагогов, которые также направлены на повышение роли педагога в коллективе:

- оказание административной помощи в разрешении спорных ситуаций (между коллегами или между родителями дошкольников);
- публичная похвала на совещании или педсовете;
- представление к грамоте или званию;
- признание успехов детей;
- признание со стороны родителей и детей;
- помощь в публикации материалов в СМИ и др.

От развития внутренних отношений между сотрудниками зависит дальнейшая эффективность их работы.



Немаловажным социально-психологическим методом мотивации, применимым ко всем сотрудникам ДООУ, является планирование их карьеры. Применение данного метода создает у педагогов чувство «нужности» и «принадлежности» к организации, помогает избавить работника от «перегорания» в должности, а также влияет на содержание работы.

В работе методической службы используются приемы:

- позитивная оценка профессиональной деятельности педагога с выделением каких-либо конкретных моментов, устная похвала и поощрение действий педагога в образовательной деятельности или в организационных моментах;
- проведение открытых занятий, мастер-классов;
- направление слушателем на интересные педагогу в профессиональной деятельности семинары и конференции;
- содействие в выдвижении на престижный конкурс (например, «Воспитатель года»);
- возможность представлять свою образовательную организацию на значимых мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях);
- помощь в обобщении опыта, подготовке авторских пособий, методических пособий, публикаций к печати;
- содействие в разработке и утверждении авторской программы.

Мотивы признания и самоуважения, мотивы принадлежности, общения для педагогов являются наиболее важными.



Использование элементов «геймификации»

По итогам успешной работы у воспитателей появляется возможность выбирать приз в обмен на бонус: ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник); экскурсии и другие виды досуга (посещение театра, музея и прочих); чествование на корпоративном празднике. Данная система сочетает в себе административные, экономические, социально-психологические способы мотивации педагогической деятельности и профессионального развития.

Однако материальное стимулирование как экономический метод повышения мотивации сотрудника не вызывает полного удовлетворения работой и не может в полной мере мотивировать сотрудника на какие-либо поступки. Поэтому были выбраны методы мотивации, позволяющие наиболее эффективным способом раскрыть таланты сотрудников, снижая долю материальных вознаграждений, увеличивая долю нематериальных стимулов, а также степень участия сотрудника в функционировании деятельности всей организации. В результате у педагогов формируется чувство удовлетворенности своей работой, которое соответствует их установкам и ожиданиям.

Спасибо за внимание

