

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Михайловская детская школа искусств»
(МАУДО Михайловская ДШИ)**

**Методическое сообщение на тему:
«Создание мотивационной среды для повышения качества образования в ДШИ»**

Подготовила:
Преподаватель Петрушайтис Л.Н.

Успехи в педагогической деятельности во многом определяет наличие *мотива достижений* – желание соответствовать высшим критериям и преуспевать в условиях конкуренции. *Мотивация достижений* стала целенаправленной управленческой деятельностью по регулированию и стимулированию образовательного процесса в ДШИ, переводу его на более высокий уровень.

Внедрение системного подхода к развитию мотивации достижений педагогов осуществлялось по нескольким направлениям: система мотивации (мотивационный менеджмент); мониторинг успешности учителей: изучение, анализ, оценка и самооценка профессиональной деятельности, и как следствие – повышение уровня обученности, самореализации учащихся; повышение имиджа Детской школы искусств.

Данный подход в управлении педагогическими кадрами ориентирован на удовлетворение их потребностей, развитие творческого потенциала и внутренней мотивации к самореализации.

Какие же потребности определяют трудовую активность преподавателей ДШИ?

Все они разделены на группы, находящиеся в иерархии по отношению друг к другу.

Низшими могут оказаться *физиологические потребности и потребности в безопасности*.

Большинство преподавателей ДШИ отличаются *ярко выраженной потребностью в принадлежности и причастности*, они стремятся соблюдать и приумножать традиции школы.

Потребность в уважении, признании и статусе. Администрация школы должна предоставлять всем преподавателям определённую самостоятельность, автономность и ответственность в пределах их компетенции.

Потребности в самовыражении – по Маслоу, высшая группа потребностей. Это проявление творческой активности педагога и заинтересованного отношения к совершенствованию своего профессионального мастерства. Для большей части преподавателей значимой является *потребность в достижении результата, ярко выраженная в степени заряженности на успех, ставшая личностным свойством, установкой*.

В зависимости от возраста, образования, опыта работы и конкретных социально-психологических условий труда для педагогических сотрудников ДШИ актуальны *потребности разного уровня*, поэтому руководителю необходимо изучать и учитывать их при организации индивидуальной работы.

Как свидетельствуют результаты исследований, *преподаватели старше 35 лет* в большей степени ориентированы на прочность своего положения, стабильность, материальное и семейное благополучие, конформизм, внешнюю оценку деятельности. Для них наиболее важна ведущая *внешняя* положительная мотивация. Учителя этой возрастной группы стремятся избегать критики, настороженно относятся к инновациям.

Преподаватели моложе 35 лет больше ценят интересное содержание работы; различные новшества и перемены. Они стремятся к творческому росту, проявляют активность в инновационной деятельности. Главный мотив – самосовершенствование и самораскрытие как собственное, так и учеников. Доминирует *внутренняя* мотивация.

Разумеется, установки внутри возрастных групп далеко не однородны. Тем не менее, знание преобладающих «общевозрастных» ценностей (пусть даже в общем виде) помогает руководству школы понимать и предвидеть поведение подчинённых, находить действенные способы влияния.

Обобщая результаты основных мотивов трудового поведения сотрудников, можно сказать, что для всех преподавателей основным трудовым мотивом является интерес к работе,

который обеспечивает чувство удовлетворённости и сам по себе является мотивом их профессионального развития и саморазвития.

Мотивационная среда, формирующая нужное организационное поведение сотрудников, позволит всем преподавателям находиться в режиме постоянного творческого поиска.

Показателем возможности педагогического коллектива работать в режиме развития может послужить:

- участие преподавателей в конкурсах методических работ и образовательных программ различного уровня;

- активное включение в концертно-исполнительскую деятельность и личное участие преподавателей в профессиональных конкурсах;

- получение Гранта различного уровня (местный, окружной уровень).

Профессиональная компетентность и мастерство педагогического коллектива ДШИ – главный стратегический ресурс обеспечения качества и результативности образования в школе.

Можно предположить, что применение системы мотивации повышения профессиональной компетентности преподавателей на основе изучения структуры основных мотивов их трудового поведения *обеспечит* повышение уровня самореализации и саморазвития как самих преподавателей, так и учащихся, а, следовательно, будет способствовать повышению качества образования в ДШИ.