

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТВОРЧЕСКИХ СОТРУДНИКОВ

Эффективность функционирования учреждения дополнительного образования во многом зависит от эффективности управления кадрами.

Происходящие изменения в системе дополнительного образования предъявляют новые требования к личности педагога, где на первый план выходят инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, готовность обучаться в течение всей жизни.

Как же выстраивается работа с кадрами у нас, в Детской школе искусств?

Небольшой опыт работы руководителем позволил сделать очень важное для себя открытие - мощным управленческим инструментом, при помощи которого можно выстроить действенную систему взаимодействия с коллективом, является понимание стремлений и ценностей другого человека.

Знание системы ценностей каждого сотрудника помогает лучше понять мотивы и стремления каждого педагога, а также дает возможность принимать более взвешенные решения.

Образовательный процесс школы искусств обеспечивают 23 педагога.

Представители старшего поколения (они у нас составляют 70%) имеют уникальную систему ценностей, которая позволяет им добиваться высоких результатов. Они рассчитывают только на себя, всегда имеют план «Б», не теряются перед трудностями и готовы к любым сложным ситуациям, им свойственна высокая работоспособность. Для нас это «золотая» группа, в руководстве которыми главное – доверие и вовлечение их в управленческие решения.

Коллегиально принимаем решения по отбору конкурсных работ для участия в международных и республиканских выставках, конкурсах, в определении конкурсных выступлений учащихся и что самое главное – в определении кандидатур педагогов на поощрение.

30% педагогов – это педагоги со стажем работы до 10 лет, преобладающими качествами которых выступают стремление к постоянному обучению и самообразованию, креативность, интерес к новаторским технологиям.

На первом плане в работе с ними – поощрение творчества, свободы, нестандартного подхода к выполнению задач, вовлечение их в разработку и реализацию важных и интересных проектов.

В реализации творческих проектов школы, таких, как «Искусство – детям», «Музыкальная филармония», «Вернисаж», «Разноцветная карусель», «Под парусом надежды», от разработки до стадии завершения ведущая роль отводится именно им.

Особенностью нашего учреждения является то, что здесь работают люди творческих профессий – музыканты и художники.

Творческие работники выбирают работу, максимально приближенную к своему любимому хобби.

Эффективность управления педагогами с развитым креативным потенциалом зависит от гибкости кадровой политики, направленности ее на людей, нестандартного подхода к организации их деятельности.

Безусловно, в первую очередь необходимо создать условия для реализации творческого потенциала педагогов.

Какие же шаги мы предпринимаем в данном направлении?

В первую очередь, это предоставление возможности для проведения -мастер-классов, к примеру «Натюрморт в графической технике «зентангл», «Декоративная роспись казахского сувенира», «Знакомство с простейшими приёмами игры на ложках» и другие; - семинаров районного и областного значения; - авторских выставок, например, к 35- летию художественного отделения выставка Жиенкуловой А.Н.

Вмешаться непосредственно в процесс творчества я, как руководитель, не могу, но создать все необходимые условия для процесса творчества в моих силах, когда учитель получает максимальную свободу и сам определяет, в чем заключается его деятельность и результативность.

Творческий коллектив подобен сложному механизму с тонкими настройками, поэтому стартовой площадкой для вдохновения сотрудников является проведение всевозможных концертов, конкурсов как в стенах нашей школы, так и вне ее. Примером может служить организация творческих гостиных в общеобразовательных школах, выезды в Реабилитационный центр, приют, в АО «Костанайские минералы», в отделение дневного пребывания детей – инвалидов.

Не секрет, что самым действенным методом мотивации любых работников является материальная сторона, а это увеличение учебной нагрузки (по результативности), премиальные вознаграждения по итогам учебного года.

Для творческих людей деньги не стоят на первом месте, для них важна степень морального удовлетворения от работы, или так называемый «психологический доход». Это - престиж в обществе, реализация собственных идей, и т. д., а получение зарплаты — лишь приятный бонус к занятию любимым делом. Таким образом, основные факторы, которые влияют на распределение нагрузки в нашей школе это - активность, креативность и результативность.

Работа с творческими людьми – сложная и нестандартная. Зачастую, для отдельных педагогов вогнать себя в стандартные трудовые рамки - настоящая катастрофа. В этом случае для результативности учебного процесса администрация нашей школы идет навстречу педагогам, разрешая сдвигать расписание занятий в удобное время для учителя и учеников.

Творцов в процессе работы сложно проконтролировать, поскольку ответственность за выполнение работы полностью возлагается на него, и поэтому он работает, в первую очередь, на свое имя и свою узнаваемость. Они являются основным капиталом нашей организации, поэтому в школу искусств приходят родители, наслышанные о ведущих педагогах школы, с целью обучения своих детей у этих педагогов.

К примеру, одним из стимулирующих рычагов самосовершенствования и обучения в нашей школе является участие педагогов и учеников школы в различных конкурсах, фестивалях, выставках. Так, уже 2-й год подряд наша ученица Брахнова Елизавета достойно представляет нашу республику на конкурсе в г. Зальцбурге, Аюпова Ясмин участвовала в телевизионном проекте «Бала дауысы» в г.Алматы, Майборода Анастасия завоевала Гран - международного конкурса в Астане. Этот список можно продолжить. Главное, что за этими учениками стоят талантливые и заинтересованные педагоги школы, для которых главное – правильная установка и положительный подход к проблеме! И тогда можно иметь стимул для новых трудовых достижений. Я считаю, что признание заслуг периодически должно высказываться публично (на педсоветах, планерках, отражаться в СМИ), так как для педагогов важно знать, что их работу замечают и ценят.

Кстати, работник, постоянно ощущающий мотивацию к работе, меньше других склонен к эмоциональному выгоранию. Об этом свидетельствуют поездки учителей на курсы повышения квалификации, прохождение аттестации. Все это в совокупности повышает уровень компетентности, а самое главное, стремление и желание педагогов работать творчески. В течение 4-х последних лет курсы повышения квалификации были пройдены всеми педагогами школы: 70% республиканские, 30% - областные

Для создания благоприятного психологического климата в коллективе необходимо предотвращение и искоренение негатива. Даже в самой непростой ситуации нужно избегать конфликтов, стараться выстроить и отстоять свою позицию, уметь управлять диалогом. Для этого мы стараемся укреплять дружеские взаимоотношения в коллективе, их сплоченность, поддержку, устраивая музыкальные вечера, дружеские встречи с другими коллективами, выезды на природу, участвуя в спортивных состязаниях.

Для сохранения в школе лучших педагогических кадров и пополнения ее новым поколением учителей, любящих и умеющих работать с детьми, а также для результативности как учащихся, так и педагогов, необходимо совершенствовать систему моральных стимулов.

В нашей школе стабильный коллектив педагогов. За успешную работу, участие в конкурсах, концертах, фестивалях, смотрах они неоднократно отмечены грамотами и дипломами международного, республиканского, областного уровней.

В 2005 году Тегкаева Г.Г получила Нагрудной знак "Почетный работник образования Республики Казахстан".

В 2015 году директор Огородникова С.Г. награждена медалью «За особый вклад в развитие образования Республики Казахстан», информация о педагогическом труде учителя размещена в Большой Международной Энциклопедии в номинации «Лучшие в образовании».

Знание сильных и слабых сторон каждого сотрудника в выполнении приоритетных и второстепенных задач является основой эффективной деятельности образовательного учреждения, в котором сотрудники сами должны прикладывать усилия к тому, чтобы работа была не тяжелым бременем, выматывающим эмоционально и психологически, а приятной и полезной деятельностью.

Именно грамотное управление кадрами способно внести огромный вклад в достижение результативности, профессионального роста всех специалистов.

Таким образом, наличие системы мотивации и поддержки педагогов, стабильность кадрового состава, высокая результативность как учащихся, так и педагогов, материально-техническая база школы, комфорт и психологический климат в коллективе являются основными критериями эффективностиправленческой деятельности в работе с кадрами.