**Мотивация в детском объединении**

***Алексеева Ольга Николаевна,***

методист, педагог-организатор по работе с ДОО и ОУСУ

ГБУДО ДДТ «Фонтанка-32»

Данный материал подготовлен для практического применения в работе с детским объединением любого типа (ДОО, ОУСУ, п.о.«Движение первых»). Содержит теоретическую часть и практическую из опыта работы с районным объединением ДЮОД «Круглый Стол ДМОО Центрального района» и с детскими объединениями и школьными коллективами ОУ района.

Мотивация – это заинтересованность человека, обоснование его желаний и стремлений. Это сочетание интеллектуальных, физиологических и психических процессов, которые в конкретных ситуациях предопределяют то, насколько решительно действует человек и в каком направлении сосредотачивается его энергия.

Мотивирующей составляющей может быть, например, соревнование, общее дело с единым результатом, личный результат каждого.

Существует несколько факторов мотивации:

1.Компетентность педагога: умение говорить, создать доброжелательную атмосферу и творческий климат. Умение найти к каждому ребенку подход, уважать его мнение. Верить в творческий успех и быть заинтересованным в конечном результате.

2. Комфорт: важна доброжелательная атмосфера и создание условий для общения

3.Интерес: является исключительно важным видом мотивации. Интерес развивает инициативу и самостоятельность.

4.Новизна: предлагайте на выбор разные виды деятельности и степень участия в них.

5.Связь с жизнью: подростку важно понимание значимости предлагаемого дела и его места в нем.

6. Успех: в любом деле создавайте для подростка «ситуацию успеха»

Рассмотрим факторы мотивации на примерах и советах.

1.Компетентность педагога

Любая мотивация в работе с детским объединением начинается, прежде всего, с внутренней мотивации себя самого педагога.

Формализм или равнодушие педагога в данной деятельности не приведет к желаемому результату. Равнодушие на корню убивает любые попытки замотивировать детей.

 Общаясь с детьми объединения, педагогу важно выйти из роли учителя. Главное – ему самому должно быть интересно в этом объединении.

Педагог в детском объединении – это полноправный член объединения, который «Рядом, но чуть впереди». Ему отведено свое место и своя роль.

Ирина Игоревна Фришман обозначает для руководителя детского объединения несколько позиций, которые он занимает:

-как равный в совместной деятельности, но более опытный;

-только тогда, если «социальная ситуация» востребована самими детьми, возникает по их инициативе;

-с точки зрения социально-культурного оформления детской инициативы.

Девиз «Рядом и чуть впереди» важен педагогу в случае, когда он дает какое-либо поручение. Избегайте распространенной ошибки, когда дали ребенку поручение с обозначенным сроком и до срока забыли о данном поручении и о ребенке. Это еще усугубляется тем, что ребенок не знает как, каким способом\ путем выполнить ваше поручение, он не обладает необходимым «инструментарием».

Давая поручение, всегда держите ребенка в поле своего зрения, наблюдайте за его шагами при выполнении данного вами поручения. Интересуйтесь, как продвигается дело, что для этого уже сделано, подскажите \ дайте совет, как поступить или сделать лучше. При этом вы выступаете не как контролер, а как искренне заинтересованное лицо. Вы оказываетесь рядом, таким образом, вы даете ему тот необходимый навык достижения цели и необходимый для этого «инструментарий».

Позиция педагога быть рядом - это основополагающая часть любой мотивационной системы.

Кроме педагогических компетенций, выработайте лично для себя свою педагогическую позицию.

Например, мне, как руководителю, когда только начиналась работа с районным детским объединением, помогали мои «Три кита»:

Помни, что

- «Подростка нельзя заставить, его можно только заинтересовать».

-Подростковый возраст характеризуется повышенным уровнем активности, самостоятельности, желания сначала вместе со взрослыми принимать участие в разнообразных видах деятельности, а потом занимать их место, брать на себя ответственность заботы и обязательства перед ними.

-Подросток должен проживать «ситуацию успеха», т.к. есть возрастная потребность в признании окружающими его социальной значимости.

2. Комфорт

Практики социометрии показывают, что в любом детском объединении одно из первых позиций занимает общение. Общение в детском объединении - неотъемлемый фактор поддержания комфортной среды. Живым и непосредственным общением как со сверстниками, так и со взрослыми его участниками, подростки дорожат, считают его ценным и важным для себя.

Общайтесь с ребятами естественно, не надевая масок и не примеряя роли. Будьте с ними самим собой. Не бойтесь делиться с ними своими увлечениями, мыслями о прочитанном, увиденном, или о своем увлечении экстреманьными видами спорта, например.

Для создания комфортной среды для каждого участника районного объединения КС традиционным является первая встреча с вновь пришедшими в объединение подростками, на которой составляются «Правила нашей жизни».

Каждый вносит в правила свои предложения, в ходе общего обсуждения делаются поправки, добавления. Взрослый наравне со всеми может вносить свои предложения, но не настаивайте на них, если их не примут дети.

Помните, что «Правила» создаются для того, чтобы все чувствовали себя не только комфортно, но и защищенно. Правила пишутся каждый год с чистого листа, оформляются и открыто публикуются.

В дальнейшем, в течение года, особенно в первом полугодии, руководитель может обращаться к ним, побуждая или мотивируя к действию правильному пути решения.

Для вновь создаваемого объединения «Правила» также необходимы, но могут оставаться отрытыми, т.е. в течение и с приобретением практики, они могут пополняться новыми пунктами.

Какими должны быть эти правила – это творчество ребят и взрослого. Это могут быть просто предложения (избегайте формулировок со словами «не» или «запрещено»), либо цитаты, либо слоганы. Важно, чтобы «Правила» работали и помогали поддерживать позитивный настрой.

Ритуалы и традиции объединения тоже можно отнести и комфортной среде, т.к. они рождаются иногда спонтанно: тогда, когда детям комфортно, и они начинают «обустраивать» свою комфортность.

Традицией может стать любое эмоционально окрашенное действие, которое появилось в процессе успешной подготовки или проведения дела. Это действие может стать традицией, если ребята побывали в «ситуации успеха». Традицию может предложить и взрослый.

Помните, что традиции могут видоизменяться. В устойчивом объединении традиции уже передаются «по наследству», но и в этом случае могут продолжить свою жизнь, либо видоизмениться, либо исчезнуть. При этом, могут появиться и новые традиции.

Так, на начальном этапе можно придумать и ввести традицию ритуала встречи и прощания, традицию пожелания успеха перед проведением общего дела.

В «Круглом Столе» есть много традиций и сложившихся ритуалов. Например, традиция вручать значок КС каждому новому участнику объединения, который прошел «боевое крещение» и вместе с командой провел первое свое большое дело.

Есть традиция поздравлений с днем рождения, традиция «сюрпризиков» (неожиданный, тайно сделанный приятный для всех сюрприз). Есть традиция прощания: «орлятский круг» и кричалка. Она же является и мотивацией для поддержки друг друга перед проведением важных, ответственных событий и дел.

3. Интерес

Роль традиций и ритуалов многозначна. Это не только поддержка комфортной среды. Это также и создание условий для поддержки интереса как объединению, побуждение к действию: « я еще хочу прийти в следующий раз, потому что здесь есть традиция…» или «я хочу еще раз быть организатором события. потому что есть традиция…»

Интерес к объединению – шаг к формированию интереса к действию не только для себя, но и для других.

На практике интерес активно возрастает, если у ребенка получилось то, что раньше он не умел (чаще всего не знал как?) и от этого боялся или делать. А с вашей помощью или с поддержкой команды у него это получилось (проживание «ситуации успеха»).

 Обучая ребят, как можно чаще играйте. Игра является важным мотивационным инструментом.

Планируя встречу, не забудьте про игру.

Игры розыгрыши – для разрядки и создания атмосферы благоприятного общения.

Игры на командообразование, на взаимодействие, на быстрое принятие решений – это важный элемент жизнедеятельности в объединении.

Ролевые игры и деловые игры имеют элемент обучения. Важное условие для взрослого - играть наравне со всеми.

4. Новизна

 Игра позволяет внести новизну в каждую встречу. Ребята становятся более открытыми и восприимчивыми к тому, что вы им предложите.

Новым может оказаться «хорошо забытое старое». Выбирайте и предлагайте детям новые формы проведения событий (эдьютеймент-шоу, форсайт-сессия, интеллектуальный турнир) или те, которые редко применяются (устный журнал).

Любое традиционное школьное событие можно сделать новым, если задействовать силы ребят объединения и дать им поручение подготовить его. При этом, педагог грамотно выстраивает организацию подготовки дела:

Возьмите в привычку, предлагать не одно, а веер событий. Выбор события, даже если оно традиционно, также становится новым.

Новыми красками заиграют события, если их спланируют сами ребята. На сегодня есть много технологий коллективного планирования.

5. Связь с жизнью.

Для подростка связь с жизнью – это здесь и сейчас. Здесь и сейчас выстраиваются логические цепочки и взаимосвязи.

Любое мероприятие с самыми умными целями и задачами не дадут желаемый результат, если дети видят, что оно проводится ради того, чтобы провести.

Педагог, привлекая ребят сделать\участвовать, прежде всего, отвечает себе на вопрос: «Что получит лично для себя (например, Петя Селиванов), если я его задействую в данном мероприятии?»

Если для себя он ответит на данный вопрос, найдутся и слова аргументации\ мотивации и для подростков.

 Только видя в своей деятельности связь с жизнью, у подростка формируются социальные мотивы – мотивы, связанные с различными видами социального взаимодействия ребенка с окружающими людьми.

6. Успех

Создавая вместе с детьми уклад объединения, предлагая им создавать, организовывать, воплощать в жизнь свои идеи, педагог создает необходимые условия для мотивации, для побуждения к действию.

 Таким образом, формируется внутренняя мотивация - мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности.

Мотив саморазвития - стремление к саморазвитию, самосовершенствованию. Это важный мотив, который побуждает индивида много работать и развиваться. Это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность. Когда удается актуализировать у человека мотив саморазвития, увеличивается сила его мотивации к деятельности.

Мотив достижения - стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; он проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить.

Неоднократно упоминалось, что создание «ситуации успеха» для подростка является важным аспектом мотивации. Важно отмечать все те моменты, когда ребенок действительно прилагает много усилий преодоления трудностей в деятельности и у него это получается. Когда у него самого, без посторонней помощи что-то получилось, не стоит скупиться на похвалу. Даже если это был небольшой успех. При этом важног проявлять и н т е р е с к его неуспехам и успехам: что способствовало такому хорошему результату или что помешало его достичь.

В литературе встречается рекомендации использования алгоритма педагогического воздействия по формированию «ситуации успеха»:

Снятие страха: «Ничего страшного, если не получится, мы тогда…»

Авансирование: «У тебя, конечно, получится…»

Скрытая инструкция (подсказка): «Ты же помнишь, что…»

Персональная исключительность: «Именно у тебя должно получиться…»
Практическая значимость: «Тебе это очень нужно…»
Педагогическое внушение: «Начинай же!» или «Приступай!»

Положительная оценка результата, отдельного элемента: «Эта часть получилась отлично…»

 Но, для мотивации успеха также важна и внешняя мотивация.

Внешняя мотивация-мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. К внешней мотивации можно отнести все достижения, которые находят свое место в личном портфолио (свидетельства, сертификаты, грамоты, дипломы).

Подростку важно видеть свое продвижение, убеждающее его в правильности своего пути.

В практике используется достаточно много приемов, которые наглядно показывают продвижение и, в тоже время, также являются мотиваторами.

Приведем несколько примеров из практики районного объединения ДЮОД «Круглый стол ДМОО Центрального района»

Много лет в районном объединении существует система личностного роста. Все, кто приходит в объединение, на первых же встречах знакомятся с ней.

«Наша система личностного роста»
 Участник -разово принимает участие в делах своего объединения в качестве участника дел, акций
 Активный участник - систематически принимает участие в делах своего объединения
 Организатор-стажер -систематически принимает участие в делах своего объединения- Осваивает правила организаторской деятельности. Пробует свои силы в различных видах деятельности своего объединения, в т.ч. помогает в разработке сценариев, игр, подключается к группам по разработке проектов. Осваивает приёмы, стили работы в команде и с командой. Учится применять на практике знания, умения, приобретённые в «Школе организаторов»
 Организатор - владеет правилами организаторской деятельности. Владеет методикой организации и проведения коллективного, творческого дела, малых форм работы. Пробует свои силы в различных видах деятельности своего объединения, в т.ч. создание сценариев, разработки игр, создание и оформление проектов. Владеет приёмами, стилями работы в команде. Применяет на практике знания, умения, приобретённые в «Школе организаторов»
 Инструктор - проявляет увлечённость, устойчивый интерес к конкретной деятельности. Передаёт свою увлечённость, опыт, сверстникам и младшим товарищам. Обучает сверстников, младших товарищей конкретным умениям, необходимым в деятельности детского общественного объединения.
 Мастер - руководит определённым направлением деятельности своего объединения; инициатор-организатор, творческий участник новых общественно-значимых начинаний; разработчик специальных программ деятельности своего объединения.

 В объединении есть традиция «присвоения званий» в конце года и вручения «Свидетельств об участии». Эти «Свидетельства» заполняются в течение всего года. Туда вписываются все дела и события, в которых подросток принял участие (как участник или же как организатор). Обязательно графа « роль участника» куда вписывается степень его участия в конкретном деле: от участника до мастера.

При подведении итогов года участники объединения разбиваются на локальные группы и обсуждают на основании персонального списка дел и роли в нем каждого, кому какое звание присвоить. Далее решение локальных групп выносится на общее обсуждение и голосование. Таким образом , в режиме реального времени и открыто присваиваются «звания». Присвоение званий дает ребятам увидеть, насколько они продвинулись вперед и поставить себе новые цели на будущий год.

Интересную мотивационную практику привезли ребята, участники Всероссийского форума «Шаг в будущее страны», который проходил в ВДЦ «Орленок».

У каждого участника Форума была возможность активно проявить и себя собрать в течение смены слово «Штурман». Каждая буква вручалась по итогу дня, если было выполнено условие для вручения данной буквы.

Ш «шаг вперед» - присваивается за активность на мастер-классах от экспертов.

Т «твой вклад» - присуждается за вклад в копилку Форума.

У «успех» - присуждается за победу в индивидуальном конкурсе.

Р «реализация» - присуждается за реализацию своих идей.

М «мастер» - присуждается за проведение мастер-класса.

А «атмосфера» - присуждается за заботу о настроении других ребят

Н «направление» присуждается за компетентность в рамках работы своего направления.

Участники районного объединения. Познакомившись со словом «штурман», загорелись идеей. И. помимо «Нашей системы личностного роста», в этом учебном году все собирали наше слов «Маэстро». Почему «маэстро»? Они объяснили так: «Мы –слаженная команда. И как в оркестре, у каждого есть свой «музыкальный инструмент» - роль. И в этом оркестре каждый должен играть так профессионально (выполнять свою роль) как маэстро. Собирать буквы и слово оказалось одним из сильных приемов мотивации.

М « Мастер-класс» - проведение мастер-классов, флэшмобов в объединении и за его пределами.

А «Атмосфера» - поддержка эмоционального состояния команды.

Э « Эксперт» - активность в своём направлении РДШ.

С «Сотрудничество» - вклад в общее дело.

Т «Талант» - Индивидуальные достижения в конкурсах.

Р «Реализация» - Организация и проведение своих мероприятий.

О «Освещение» - Школа + VK, средства информации.

Надо помнить, что важно предотвращать погоню за наклейками\званиями\баллами, если дела выполняются только ради них. Внимание педагога, его оценка и поддержка должны быть на первом месте.

Как мы видим, мотивация – это комплекс мер, которая у каждого педагога должна сложиться в единую мотивационную систему, выполняющую определенные функции:

- вариант обратной связи и для детей и для взрослых (педагога\представителя администрации школы\родителя)

- взаимодействие на детей (если школьная жизнь проходит однообразно, скучно или дети не активны)

- побуждение общению и взаимодействию

- развитие аналитического мышления

- поддержка идей, заложенных в Программе развития объединения, через понятный «материальный» объект.

В завершении, хотелось бы отметить, что у педагога, работающего или создающего детское объединение, должен быть разработан своя мотивационная система (комплекс мер), способствующая совершению ребенком какого-либо желаемого действия и закреплению желаемого поведения. Этот комплекс предполагает какое-либо конкретное (например, визуальное) отражение достижений детей, а также подведение итогов согласно этим достижениям.

Правила успеха мотивационной системы:

-четко и доступно объяснять детям суть и возможности мотивационной системы;

-непрерывно следить за тем, чтобы каждый ребенок своевременно получал поощрение (или штрафную санкцию) согласно изначально заявленным требованиям;

- проговаривать с детьми их достижения и неудачи, давая возможность почувствовать себя успешным;

- учитывать индивидуальные особенности детей при оценке их достижений (сравнивать ребенка с ним самим, а не с другими детьми).

Эффективная мотивационная система должна помочь педагогу достичь поставленных педагогических и общих задач по работе с детским объединением. В течение года может быть задействована как общая. Так и индивидуальная мотивационная система, в которой должны быть учтены сферы жизни и деятельности ДО, нуждающиеся в оценке и контроле, который определяет сам педагог – руководитель детского объединения.