

1. ПРОБЛЕМА

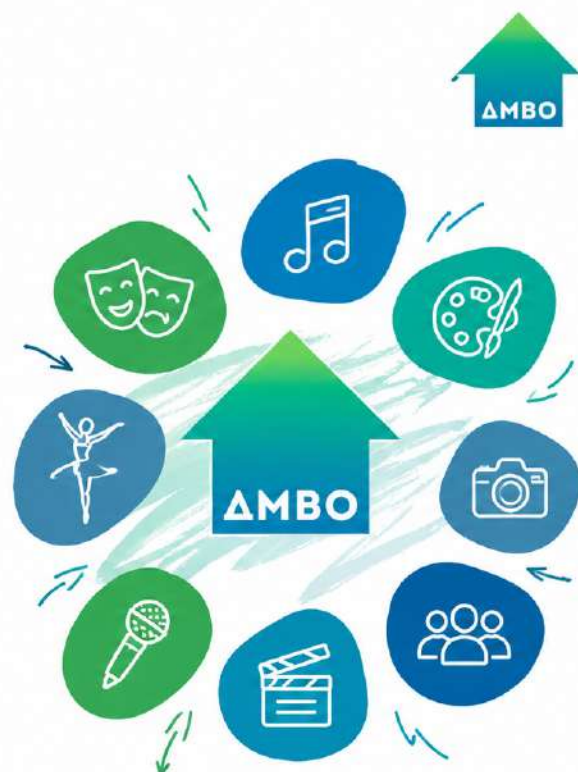
В Доме молодёжи Василеостровского района работают **26 студий**, каждая из которых имеет свою специфику, творческое направление, аудиторию и профессиональные задачи.

При таком разнообразии применение единой системы мотивации руководителей оказывается недостаточным. Для одного руководителя важна возможность поставить спектакль, для другого — представить коллектив на фестивале, для третьего — профессиональное признание, участие в жюри, создание собственного проекта или возможность объединить вокруг себя коллег из других организаций.

Поэтому была сформирована идея:



не искать универсальный инструмент мотивации, а создавать индивидуальные возможности профессиональной реализации для каждого руководителя и коллектива.



2. СУТЬ ТЕХНОЛОГИИ

Мотивационная система ДМВО строится на трёх уровнях:



Руководитель не просто проводит занятия в своей студии.

Он получает возможность:

-  создавать собственные проекты;
-  становиться автором новых культурных инициатив;
-  объединять вокруг проекта другие коллективы;
-  работать с профессиональным сообществом;
-  участвовать в фестивалях и конкурсах;
-  входить в состав жюри;
-  представлять результаты работы на крупных мероприятиях;
-  видеть непосредственный результат своей профессиональной деятельности.

И здесь очень важно подчеркнуть:

организация предоставляет ресурс и площадку, а руководитель становится соавтором и создателем проекта.



3. ПРИМЕР №1 — МОЛОДЁЖНАЯ ОПЕРНАЯ СТУДИЯ

Для Молодёжной оперной студии была разработана собственная мотивационная модель — **оперная лаборатория**.

В течение одного месяца участники проходят весь путь создания спектакля:



☆ Это не просто отчётное мероприятие.

Это возможность для руководителя и участников студии получить **полный производственный опыт** создания полноценного музыкально-сценического произведения.

➤ Но следующим этапом стало создание уже более масштабного проекта.

В соавторстве с руководителем МОС Натальей Александровной Латышевой был разработан **Фестиваль академической музыки** имени С. В. Рахманинова.

И здесь мотивация одного руководителя превращается в мотивацию целого профессионального сообщества.



Фестиваль объединяет несколько студий ДМВО

В проект включены:

- Молодёжная оперная студия;
- хор «Звук души»;
- хор «Наш Дом»;
- Молодёжный симфонический оркестр «Musica Integral».



Руководители коллективов получают не только возможность представить результат работы своих студий.

Они становятся активными участниками организации самого события:

- готовят специальную программу для церемонии открытия;
- участвуют в работе жюри международного конкурса;
- взаимодействуют с другими профессиональными коллективами;
- участвуют в церемонии закрытия;
- становятся частью общего культурного проекта Дома молодёжи.



Таким образом, руководитель студии переходит из роли **«исполнителя образовательной программы»** в роль автора, эксперта и организатора культурного проекта.

4.

ПРИМЕР №2 — СТУДИЯ «ИВОЛГА»

Другой подход реализован в вокальной студии «Иволга»,
руководитель — **Кристина Рохмистрова**.

Специфика коллектива связана с народным вокальным
направлением, поэтому для мотивации руководителя и развития
студии был создан проект, соответствующий именно этому
профессиональному интересу.

В соавторстве с Кристиной Рохмистровой разработан фестиваль

«Вся Россия».



Здесь руководитель студии получает возможность выйти
за рамки непосредственно учебного процесса.

Она:



формирует
профессиональное
сообщество
единомышленников;



участвует
в создании
состава жюри;



представляет
результаты работы
студии в рамках
фестивальной
программы;



организует
отчётный
концерт;



принимает
участие в подготовке
гала-концерта.



То есть мотивационным инструментом
становится возможность создавать
собственную профессиональную среду
вокруг направления, которым занимается
руководитель.

ΔΜΒΟ



Вся Россия

ФЕСТИВАЛЬ НАРОДНОЙ ПЕСНИ

5. ФОРМУЛА ВАШЕЙ ТЕХНОЛОГИИ

«От руководителя студии – к автору проекта»



И самое интересное – цикл запускается заново.



У руководителя появляется не ощущение «я выполнил свою работу», а понимание:

“Здесь я могу придумать собственный проект – и организация поможет мне его реализовать”.



6. ФИНАЛ

26 студий — это 26 профессиональных сред,
а значит, 26 потенциально разных
мотивационных траекторий.



Разные цели — одни возможности!