

**Создание
эффективной системы мотивации
как условие развития
мастерства педагога - практика**

Кудина Ж.Л.
практический психолог
Донецкая гимназия № 92

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

закljučается в воспитывающем и обучающем воздействии учителя на ученика, направленном на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие, одновременно выступающее как основа его саморазвития и самосовершенствования.

УЧИТЕЛЮ вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под солнцем.

Я.А. Коменский,



СТРУКТУРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- **Мотивация.**
 - Педагогические цели и задачи.
 - Предмет педагогической деятельности.
 - Педагогические средства и способы решения поставленных задач.
 - Продукт и результат педагогической деятельности.
-

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- целенаправленность;
 - мотивированность;
 - предметность.
-

... "сильные" и "слабые" специалисты различаются не столько по уровню интеллекта, сколько по уровню и структуре мотивации.

МОТИВЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ✓ материальные стимулы
 - ✓ побуждения, связанные с самоутверждением
 - ✓ профессиональные мотивы
 - ✓ мотивы личностной самореализации
-

Внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением (21%):

- выдвигание педагога на грант или другую форму финансовой поддержки;
 - награждение педагога подпиской на профессиональные издания и приобретение для него необходимой техники и литературы для улучшения обеспечения образовательного процесса;
 - награждение ценным подарком;
 - выделение бесплатной туристической путевки или путевки в дом отдыха;
 - присвоение более высокого разряда по итогам аттестации и др.
-

Мотивы внешнего самоутверждения учителя - МОТИВ престижа (30%).

- учитель занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса на его труд
 - сформированность познавательной деятельности учеников, уровень усвоения знаний не являются главной целью учителя
 - средство достижения цели - положительная оценка его работы
-

Профессиональный мотив (22%):

- ✓ желание учить и воспитывать детей
- ✓ направленность инновационной деятельности учителя на учеников.

ЧТО ДВИЖЕТ?

- желание добиться лучшего усвоения знаний и умений учениками (39 %);
 - стремление стимулировать детей к большей активности (33%);
 - желание изучить индивидуальные особенности учащихся (18%);
 - стремление развить творческие способности детей (7 %).
-

Мотивы личностной самореализации (27 %).

- ✓ потребность в самоактуализации потенциально существует у всех людей, но не у всех проявляется в профессиональной деятельности.
 - ✓ учителя, стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, открывающие явные возможности для саморазвития.
 - ✓ урок для такого педагога - это повод для реализации себя как личности и профессионала.
 - ✓ деятельность такого педагога отличает высокий уровень восприимчивости новшеств, постоянный поиск себя в этом новом, потребность в создании нового видения различных форм педагогической действительности.
-

Основным мотивом и стержневым качеством учителя – инноватора является потребность в самосовершенствовании

Одно из важнейших условий развития исследовательской инициативы педагога-практика – создание эффективной системы мотивации учителя.

МОТИВАЦИЯ - (от греч. motif от лат. moveo - двигаю) - внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения.

Экономический словарь

БЫВАЕТ:

ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ (мотивирующие факторы)

ОТРИЦАТЕЛЬНОЙ (демотивирующие факторы)



ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Система управления

- Нестабильность
- Неопределенность
- Недостаточная оплата труда
- Рутинность
- Дополнительная общественная нагрузка

Руководитель

- Несправедливость
- Непостоянство
- Отсутствие четких указаний
- Необоснованные завышенные требования

Межличностные отношения

Отношение
с
КОЛЛЕКТИВОМ

КАК МОТИВИРОВАТЬ?

МАТЕРИАЛЬНЫЕ

Специальный
«мотивационный»! Бюджет

Подарки, лотерея

Подписка

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ

Наблюдение за личными
достижениями

Развитие сотрудников

Общественное признание

Развитие сотрудников:

- предоставление педагогу рекомендательного письма для поступления в аспирантуру или для соискательства с целью подготовки кандидатской диссертации;
 - предоставление дополнительных дней, освобожденных от работы (творческого отпуска в дни осенних, весенних, зимних каникул), педагогам, обучающимся на курсах, получающим высшее образование, обучающимся в магистратуре и аспирантуре, являющимся соискателями;
 - оплата участия педагога в региональных, всероссийских, международных конференциях;
 - другое
-

Общественное признание:

- благодарность в приказе,
 - публичная похвала,
 - выдвижение на награждение грамотой;
 - представление педагога к местным или государственным наградам;
 - представление к почетному знаку, к почетному званию "Заслуженный учитель";
 - публикация о педагоге в СМИ, на сайте ОУ;
 - размещение фотографии на стенде ("Лучшие педагоги", "Золотой фонд" и т. п.);
 - выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;
-

Другое:

- предоставление максимально удобного для педагога расписания занятий;
 - отгул или предоставление дополнительных дней к ежегодному отпуску;
 - предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы (гибкий или свободный график, самоконтроль качества и т. п.);
 - уменьшение внешнего влияния
-

ЗА ЧТО НЕЛЬЗЯ МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

- 1. За выполнение обязательных действий прописанных в должностной инструкции;**
 - 2. За положительные результаты достигнутые неправильными методами;**
 - 3. За «старание».**
-

ЗА ЧТО НУЖНО МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

**организация системы педагогического,
социально-психологического,
психолого-педагогического просвещения и обмена
педагогическим опытом (организация или активное
участие в педагогических советах, семинарах,
мастерских, методических днях, творческих отчетах,
научно-практических конференциях, педагогических
чтениях и т. п.);**

ЗА ЧТО НУЖНО МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

участие в системе непрерывного педагогического образования (постоянное повышение квалификации и саморазвитие через семинары, курсы повышения квалификации и курсы переподготовки, обучение в магистратуре, аспирантуре, получение высшего и второго высшего образования, участие в образовательных программах, разработка и инициация педагогических проектов и др.);

ЗА ЧТО НУЖНО МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

создание педагогических продуктов

(программы, проекты, методические рекомендации, разработки мероприятий, диагностические пакеты, технологические карты и т. п.), внедренных или имеющих перспективы внедрения в образовательный и научно-методический процессы, способствующих повышению качества образования, решению значимых для учреждения проблем, развитию учреждения;

ЗА ЧТО НУЖНО МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

- участие в опытно-экспериментальной работе учреждения;
 - самостоятельное освоение и осуществление
 - инновационной деятельности;
 - участие в научно-методической работе учреждения,
 - руководство профессиональными сообществами
-

ЗА ЧТО НУЖНО МОТИВИРОВАТЬ ПЕРСОНАЛ?

содействие созданию положительного имиджа в социуме (публикации в печатных СМИ о деятельности учреждения, создание материалов для сайта учреждения, общественная деятельность и руководство общественной деятельностью воспитанников, участие в сетевых сообществах и объединениях, осуществление социального партнерства, представительство учреждения в комиссиях, рабочих группах аттестационных комиссий, экспертных советах, жюри различных уровней).

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !

