Создание эффективной системы мотивации как условие развития мастерства педагога - практика

Кудина Ж.Л.
практический психолог
Донецкая гимназия № 92

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

заключается 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%):

- выдвижение 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 образо вательного 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 исследова тельской 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

СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Система управления

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

Руководитель

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

Межличностные отношения

Отношение с коллективом

ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ ДЛЯ СОТРУДНИКА

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 аспи рантуре, 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 квалифи кации 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 !