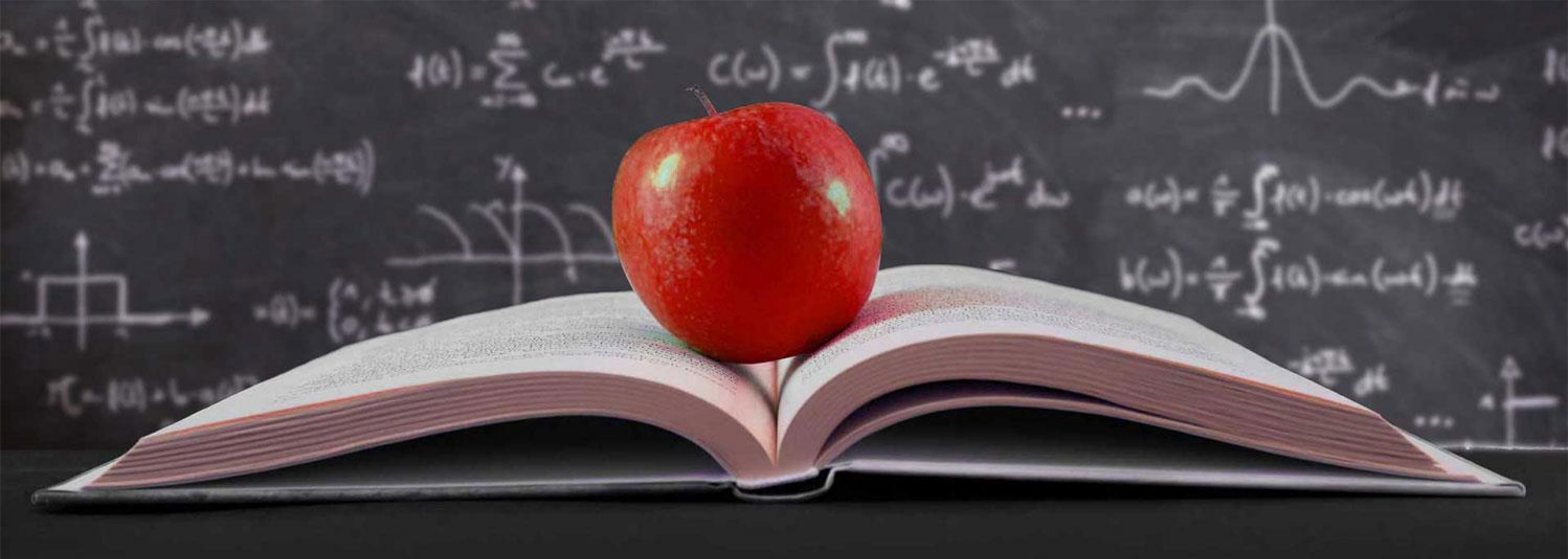




**Мотивация профессионального
развития педагогов
образовательного
учреждения
(методическая разработка)**

Конкурс «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга»
Номинация «Лучшая кадровая технология мотивации
персонала»

ГБОУ школа № 337 Невского района
Санкт-Петербурга имени Героя Российской
Федерации Д.В. Долонского

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ (профессиональный рост)

Расширение знаний, умений и навыков по своей специальности

Цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников. (М.М. Поташник)

Неустранимое стремление учителя к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми (Е.А. Ямбург)

1. посредством самообразования, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;
2. за счет осознанного, обязательно добровольного участия учителя в организованных школой мероприятиях, т.е. фактора влияния окружающей профессиональной среды на мотивацию учителя и его желание профессионально развиваться и расти.



Теории мотивации

Теория мотивации по А. Маслоу



Теория мотивации Дэвида Мак Клеелланда



Теория мотивации
Фредерика Герцберга



Теория ожиданий В. Врума



Теория справедливости



Теория мотивации Л. Портера
- Э. Лоулера



Теория мотивации Л.С. Выготского



1. Мотив
самостоятельности,
реализация себя в
профессиональной
деятельности как
творческой личности

Открытие собственного мастер-класса для учителей района или города

Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание)

Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта

Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы

Направление на стажировку или престижные курсы

Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)

Творческий отпуск в каникулярное время

Дополнительные дни к отпуску

Оплата научно-методической литературы

Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности

2. Мотив личного
развития,
приобретения новой
информации

3. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха

Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары

Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати

Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения

Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы

Получение права на проведение семинаров для своих коллег

Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей

Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении

Рекомендация учителя для работы в экспертных группах

4. Потребность быть в коллективе

Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы

Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей

5. Мотив стабильности, защищенности

Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу

Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе

6. Мотив состязательности

Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства

Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства

Типы работников

Хранители традиций

чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют порой важные решения.

Пунктуалы

педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

Творцы

креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

Профессионалы

высококласные специалисты, работающие прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

Молодые специалисты

часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями.



Методы и приемы мотивации

ГРУППА МЕТОДОВ	ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ	МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ
АДМИНИСТРАТИВНЫЕ	Страх перед увольнением	Издание приказов и распоряжений
	Страх перед наказанием	Объявление выговоров и благодарностей
	Желание иметь стабильную работу	Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентирующих документов
	Желание формального признания заслуг	Аттестация педагогов
		Предоставление дополнительных отпусков
		Разумного распределение учебной нагрузки
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ	Обеспечение своего существования	Премирование из внебюджетных фондов
	Желание быть социально защищенным в случае болезни при потере трудоспособности	Присвоение надбавок
	Желание быть защищенным в случае экономических спадов	Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями)
	Мотив справедливости	Предоставление бесплатного питания в рамках школы и других возможных льгот (оздоровление, турпоездки и т.д.)
	Желание формального признания заслуг	Предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.)
		Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)

Методы и приемы мотивации

ГРУППА МЕТОДОВ	ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ	МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ (МОТИВЫ ПРИЗНАНИЯ И САМОУВАЖЕНИЯ)	Мотив получения уважения, признания заслуг	Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой Информации
	Мотив достижения успеха	Аттестация на более высокую квалификационную категорию
	Желание карьерного роста	Предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам
	Потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд	Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.
	Потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства	Включение в резерв руководящих кадров
		Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)
		Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях
		Предоставление дополнительных полномочий
		Организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы
		Рекомендация на присвоение званий
		Благодарственные письма, грамоты

Методы и приемы мотивации

ГРУППА МЕТОДОВ	ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ	МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ (МОТИВЫ БЕЗОПАСНОСТИ И КОМФОРТА)	Ощущение себя как часть группы	Повышение статуса образовательного учреждения
	Потребность в неформальном общении с руководством	Поддержка существующих традиций
		Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.)
		Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога
		Привлечение к общественной работе
		Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ (МОТИВЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ)	Желание иметь интересную работу	Поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий
	Возможность реализовать свои идеи, планы	Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности
	Желание профессионального и личностного роста	Привлечение к участию в инновационной деятельности
		Поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов
		Включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов)

Использование приемов
мотивирования должно быть
комплексным, сочетающим методы
административного,
экономического,
социально-психологического
воздействия

Только такая **комплексность**
гарантирует эффективность
управленческого влияния



Счастье – это когда
ты утром с
радостью идёшь на
работу, а вечером с
любовью
возвращаешься
домой.