**Система мотивации педагогического коллектива**

**в условиях реализации ФГОС**

**Е.А.Зенина**

В настоящее время при переходе на ФГОС ООО администрация школы зачастую сталкивается с трудностями, связанными с нежеланием части учителей менять свой стиль работы, использовать непривычные технологии. Как бороться с этим проявлением нигилизма? Что можно сделать для того, чтобы учитель если не «загорелся» идеей, то хотя бы не отрицал необходимость и возможность перемен?

Думается, что здесь уместно говорить о мотивационных факторах. Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека и мотивов [1].

Мотивы поддаются осознанию. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Мотив – это выражение потребности человека.

Для удовлетворения потребностей большое значение в имеют стимулы, в качестве которых могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности т.е. то, что может быть предложено человеку в качестве компенсации за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий[2].

Важную роль должно играть стимулирование работников. Иногда понятия стимулирования и мотивирования работника смешиваются. Однако, это принципиально разные понятия. Стимулирование - это одно из средств мотивирования. Если посмотреть, на что в деятельности человека Мотивация оказывает воздействие прежде всего на следующие характеристики деятельности: усилие; старание; настойчивость; добросовестность; направленность [3].

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий.

* возникновение потребностей. Потребности могут быть самыми различными. Условно их можно разбить на 3 группы: физиологические; психологические; социальные.
* поиск путей устранения потребности. Раз потребность возникла и требует решения, то человек, испытывающий потребность, начинает искать возможности устранить ее: либо удовлетворить, либо подавить.
* определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, чего и как он должен добиться для удовлетворения потребности.
* осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые устранят потребность.
* получение вознаграждения за осуществление действия.
* устранение потребности [4].

В современной теории управления персоналом представлено большое количество классификаций стимулирования [5].

**Виды стимулирования.**

1. **Негативные стимулы:**
	* Замечания, предупреждения, выговоры;
	* Штрафы, возмещение убытков;
	* Понижения оклада, разряда, перевод на нижеоплачиваемую работу, понижение в должности;
	* Снижение премии, годового вознаграждения;
	* Общественное порицание;
	* Угроза увольнения.
2. **Материальные денежные стимулы:**
* Переменная часть зарплаты, зависящая от выполнения конкретных показателей результата трудовой деятельности;
* Целевые премии;
* Повышение в должности.
1. **Материальные неденежные (натуральные) стимулы:**
* Жилье;
* Путевки в места лечения и отдыха, туристические;
* Ценные подарки;
* Возможность обучения.
1. **Патернализм (забота о работнике):**
* Опора на неформальные отношения (организация – единая семья, каждый работник – любимый член семьи);
* Руководитель – почитаемый глава семьи, принимающий на себя ответственность за судьбы работников, за их проблемы и трудности;
* Широкое использование натуральных стимулов и социальных благ;
* Преемственность традиций;
* Выращивание руководителей, ориентация на внутрифирменную карьеру.
1. **Моральные стимулы, цель которых** передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности, персонификация поощрения; накопление информации в трудовой биографии.
2. **Организационные стимулы:**
* Максимальная автономия в работе;
* Самоконтроль качества и результатов работы;

Следовательно, простор для применения мотивации широк. Тем не менее мотивация не всегда срабатывает.

В школе существует система мотивационного управления, которая ведется в следующих направлениях:

1. Система стимулирования педагогов, которая должна поощрять: хорошую текущую деятельность, развитие учреждения и саморазвитие членов коллектива. В школе работает комиссия по распределению стимулирующего фонда педагогов. В нее не входят представители администрации. Комиссия работает на основе служебных записок заместителей директоров и листов самооценки педагогов.
2. Контроль и оценка деятельности педагогов в нашем учреждении направлены на раскрытие профессиональных и личностных качеств работника, убеждение сотрудника в том, что у него имеются возможности для совершенствования своей деятельности. Данное направление реализовывается путем разработки критериев и показателей результативности педагогов, обсуждения результатов контроля и выработки рекомендаций,
выявления и анализа затруднений в работе педагогов, посещения занятий, изучения системы учета достижений детей и педагогов в различных видах деятельности.
3. Делегирование полномочий. Данная мера используется пока эпизодически. Она рассматривается как реализация возможности педагогического коллектива обеспечить согласованность действий руководителя и педагогов в учебно-воспитательном процессе. В идеале, педагоги и руководитель, должны стремиться работать в творческом союзе.
4. Создание условий для инновационной деятельности– одно из самых сложных направлений деятельности. Это прежде всего обновление методической работы; сопровождение педагогов в период подготовки и прохождения аттестации; развитие профессиональной компетентности и квалификации педагогов; организация системы мотивационного управления инновационной деятельностью педагогов.

В настоящее время в школе ведется подготовка системы построения индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Пока мы можем говорить только о ее реализации в плане аттестации педагога и повышения квалификации.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Крыжко В.В.Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера - СПб.: КАРО, 2001. - 304 с.

2. Там же

3. Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. для вузов. - 3-е изд. - Н.Новгород: НИМБ, 2001. - 720 с.

4.Там же

5.Поварич И.П., Прошкин Б.Г. Стимулирование труда: Системный подход. Новосибирск: Наука, 1990. – 198 с.