**Выступление на конференции**

**«Непрерывное образование и самообразование педагогов школы:**

**направления и формы реализации**

**Слайд 1.** ***Способы мотивации педагогов к самообразованию.***

**Слайд 2.** « Единственная возможность заставить человека сделать что -либо это сделать так,

чтобы он сам захотел сделать это» Дейл Карнеги

**Слайд 3.**

Очень часто, педагоги, пребывающие в одной и той же деятельности несколько лет, начинают терять интерес к профессии, не находят перспектив для профессионального роста. Наступает застой, которому способствуют следующие факторы:

- низкий уровень притязаний и, как следствие, преждевременное ощущение полной самореализации;

- получение желаемой категории, приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведёт к снижению мотивации деятельности (может, но не хочет);

- отсутствие перспектив в изменении социально-профессионального статуса педагога (повышение категории, признание администрации, родителей, коллег);

- отсутствие системы контроля профессионального роста педагогов;

- напряжённые взаимоотношения с руководством и коллегами и т.д.

На начальной стадии инновационного проекта «Создание инновационной модели внутришкольной системы повышения квалификации педагогов в МБОУ «Малинская СОШ»» была проведена диагностика педагогов нашей школы на предмет способности и мотивации учителей к саморазвитию .

**СЛАЙД 4.**

В анкетировании, направленном на выявление способности к саморазвитию, приняло

участие 20 педагогов. Оценка реализации педагогом потребности в развитии производилась

по трём критериям:

**активное развитие – 14 человек** (Педагоги данной категории осознают и принимают творческое саморазвитие как

личностно значимую и ценностно-целевую установку. Проявляют потребность в самосовершенствовании, использует комплекс методов для самопознания и критического осмысления опыта своей работы и профессионально-личностных качеств. Способны дать адекватную самооценку своей личности и деятельности. Проявляют активность и самостоятельность в деятельности по саморазвитию, способны реализовывать свой творческий потенциал. )

**не сложившееся развитие - 3 человека** (Эти педагоги проявляют положительное отношение к своей профессиональной деятельности и осознают ее личностную значимость, но менее проявляют потребность в творческом саморазвитии. Неплохие исполнители, но бывают не уверены в своих профессиональных возможностях. Не всегда испытывают потребность в самоанализе, самодиагностике и самооценке собственной профессиональной деятельности и ее результатов. Степень активности, самостоятельности и творчества имеет неустойчивый характер и сильно зависит от внешних условий. )

**остановившееся развитие – 3 человека** (Анализ препятствующих факторов показал, что практически для всех педагогов наиболее значимыми препятствиями в работе являются состояние здоровья и недостаток времени).

**Слайд 5**

1. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

( К.Замфира в модификации А.Реана)

Данные, полученные в результате проведения данной методики, занесены в таблицу:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | В очень незначительной мере | В незначительной мере | В небольшой, но и в немаленькой мере | В достаточно большой мере | В очень большой мере |
| 1.Денежный заработок | 3,8% | 11,5% | 23% | **34,6%** | 27,1% |
| 2.Стремление к продвижению по работе | 3,8% | 30,8% | **38,5%** | 19,2% | 7,7% |
| 3.Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | 7,6% | 30,8% | **57,8%** | 0% | 3,8% |
| 4.Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | 7,6% | 30,4% | **41,8%** | 11,4% | 8,8% |
| 5.Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | 3,8% | 11,4% | **34,2%** | 30,4% | 20,2% |
| 6.Удовлетворение от самого процесса и результата работы | 0% | 7,6% | 15,2% | **45,6%** | 31,6% |
| 7.Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | 0% | 7,8% | 38% | **41,8%** | 12,4% |

**Слайд 6.**

Из проведенного анализа можно сделать общие выводы:

1. Профессиональная жизнь предъявляет к педагогам все более высокие требования (на это сегодня указывают и новые тарифно-квалификационные характеристики педагога При возросшем уровне требований, несомненно, увеличивается и нагрузка на учителя, в связи с чем и возникает процесс переутомления работников.
2. Возрастающая ответственность пугает педагогов. Часть учителей стремится избежать наказания и неприятностей, критики со стороны администрации и коллег.
3. Важно отметить, что педагоги осознанно выбрали свою профессию, у них высок интерес и желание обучать детей своему предмету. Удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности являются положительными факторами, способствующими росту профессионализма учителя.
4. Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту и уважению со стороны коллег.
5. Значительная часть педагогов выдвигает на первый план участие в методической работе и повышение квалификации, что непосредственно способствует их профессиональному росту.

**Слайд 7.**

Для формирования устойчивой внутренней мотивации педагогов стимулирование, которое использует администрация в школе,  должно быть комплексным, дифференцированным, гибким и оперативным. В целях повышения эффективности действия стимулов необходимо соблюдаться принципы доступности, ощутимости, постепенности. Рассмотрим **методы и приемы мотивации:**

**Слайд 8**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа методов** | **Потребности и мотивы** | **Методы и приемы мотивирования** |
| ***Административные***  ***методы*** | * страх перед увольнением * страх перед наказанием * желание иметь стабильную работу   - желание формального признания заслуг | - издание приказов и распоряжений;   * объявление выговоров и   благодарностей;   * предоставление дополнительных   отпусков;   * разумное распределение учебной   нагрузки. |

**Слайд 9**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа методов** | **Потребности и мотивы** | **Методы и приемы мотивирования** |
| ***Экономические*** | - Обеспечение своего существования  - Желание быть социально защищенным в случае болезни при потери трудоспособности  - Желание быть защищенным в случае экономических спадов | - премирование из внебюджетных фондов   * построение системы финансового поощрения   (с обозначенными критериями)   * предоставление социального пакета   (больничные, отпуска и т.д.) |

**Слайд 10**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа методов** | **Потребности и мотивы** | **Методы и приемы мотивирования** |
| ***Психологические*** | * мотив получения уважения, признания заслуг; * мотив достижения успеха; * потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд;   - потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства. | -предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам;   * привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.; * включение в резерв руководящих кадров;   - перевод на самоконтроль, предоставление самостоятельности в действиях |

**Слайд 11**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Группа методов** | **Потребности и мотивы** | **Методы и приемы мотивирования** |
| ***Социальные*** | * желание иметь безопасное и комфортное рабочее место; * желание удобного режима работы; * желание спокойной работы без стрессов и конфликтов;   - желание уверенности в завтрашнем дне. | * четкие должностные инструкции; * своевременное предоставление информации о проверках; * составление удобного расписания занятий;   - корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки |

**Слайд 12.**

Следует отметить, что использование приемов мотивирования должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического, социально-психологического воздействия. Только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого влияния.

1. Материальные стимулы;

2. Стремление избегать неприятностей;

3. Выполнение требований начальства;

4. Сохранение взаимоотношений с коллегами;

5. Изменение, ради самоутверждения, для того, чтобы реализовать

себя в профессиональной деятельности.

**Слайд 13**

Рекомендация администрации для успешной мотивации педагогов:

- ДАЙТЕ ЧЕЛОВЕКУ ПОЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ПОБЕДИТЕЛЕМ

- НЕПРЕДСКАЗУЕМЫЕ И НЕРЕГУЛЯРНЫЕ ПООЩРЕНИЯ СТИМУЛИРУЮТ ЛУЧШЕ, ЧЕМ ОЖИДАЕМЫЕ И ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ

- ВЫДЕЛЯЙТЕ ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ЦЕЛИ И ПООЩРЯЙТЕ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

- БОЛЬШИЕ И РЕДКО КОМУ ДОСТАЮЩИЕСЯ НАГРАДЫ ОБЫЧНО ВЫЗЫВАЮТ ЗАВИСТЬ, А НЕБОЛЬШИЕ И ЧАСТЫЕ –

УДОВЛЕТВОРЕНИЕ

-РАЗУМНАЯ ВНУТРЕННЯЯ КОНКУРЕНЦИЯ – ДВИГАТЕЛЬ ПРОГРЕССА

**Слайд 14**

Оптимальным результатом реализации программы будет

осмысление профессиональной позиции и выстраивание траектории

профессионального развития, в зависимости от потребностей и мотивов самого педагога.

Индивидуальные программы профессионального саморазвития будут

сопровождаться проведением проблемных семинаров, психолого-педагогических практикумов и обязательным методическим и психолого-педагогическим консультационным обеспечением. Именно для этого и существует наш проект.





