

Кондрахина С.С.,
заместитель директора
по методической работе,
МБОУ «СШ №5»

**Методическое сопровождение педагогов при формировании
мотивации и участия в конкурсах профессионального мастерства
(из опыта работы).**

СЛАЙД 1.

Желание работать продуктивно - это ключевой фактор достижения успеха образовательной организации. Не секрет, что можно поставить привлекательные и перспективные цели, разработать великолепные планы преобразования организации, установить в ней самое современное оборудование, но все это окажется напрасным, если педагоги не захотят быть эффективными, не будут стремиться к профессиональному развитию, участие в конкурсах профессионального мастерства можно отнести к одному из действенных методов.

СЛАЙД 2.

-Как создать благоприятную мотивационную среду для работы педагогов?

-Что побуждает педагогов хорошо работать и развиваться?

СЛАЙД 3.

Необходимо учитывать, что все мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся.

Известно, что возможности профессионального развития педагогов по, большому счету, ограничиваются двумя способами:

1) посредством самообразования, собственного желания постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели, через определенные действия;

2) за счет осознанного обязательно добровольного участия педагога в образовательных мероприятиях,

И оба пути неразрывно связаны. Конечно, педагог сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему методической работы. Но как отмечает М. М. Поташник, как бы педагог сам не заботился о своём профессиональном росте, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает организация.

Поэтому задачей методической службы становится создание условий, которые мотивировали бы педагогов на профессиональное развитие.

Внимательное отношение к педагогу, своевременное выяснение его активных потребностей, верные решения по их реализации способны значительно повысить эффективность сотрудников по всем направлениям их деятельности.

Всем известна теория американского социолога А. Маслоу, который одним из первых предположил, что в основе человеческой мотивации лежат потребности личности и систематизировал всю совокупность человеческих потребностей, разделив их на пять групп.

Так вот, согласно теории А. Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные. С позиций управления первичные (низшие) потребности могут быть удовлетворены посредством материального стимулирования, выплаты адекватной заработной платы. Вторичные (высшие) потребности выражаются в намерении работать в стабильном коллективе, иметь бесконфликтные дружеские отношения среди коллег, профессиональном росте, признании, личностном развитии и т.д.

СЛАЙД 4.

Обратите внимание на схему - цепочку, которая на слайде это основы темы «Деятельность» в 6 классе по обществознанию. Мы видим, что начало любой деятельности – это и есть потребности, которые и формируют мотив деятельности.

СЛАЙД 5.

Таким образом: мотивировать, это значит - заинтересовать, работой, заинтересовать необходимостью профессионального развития. Как верно отметил Д.Карнеги: “Единственная возможность заставить человека сделать что-либо – это сделать так, чтобы он сам захотел сделать это”.

Следовательно под мотивацией педагогов необходимо понимать совокупность действий, направленных на формирование устойчивых внутренних мотивов профессиональной деятельности педагогов, на удовлетворение их потребностей в самореализации и способствующих достижению как личных целей педагогов, так и целей образовательной организации.

СЛАЙД 6.

Результаты методической службы школы, в данном направлении, безусловно, вызывают оптимизм. За последние четыре года, наши педагоги – активные участники многих профессиональных конкурсов, где они являются финалистами, призерами, победителями, просто участниками. Это не только конкурсы «педагог год» и «педдебют», это «педагогические инициативы», «Арсенал идей», «Содружество молодых педагогов».

Что же этому способствует. Во-первых, в школе на сегодняшний день сформированы основные условия мотивационной среды:

СЛАЙД 7.

Мы стремимся к созданию в коллективе рабочей атмосферы, которая включает совокупность психологических условий, способствующих продуктивной деятельности и развитию личности.

СЛАЙД 8.

Педагог внутри школы может и должен почувствовать признание, показать профессионализм, получить необходимую поддержку коллег. Этому способствуют, проводимые предметные и методические декады, научно-практические конференции, педагогические советы с использованием разнообразных форм и многое другое.

Организованы и технически оснащены рабочие места сотрудников.

Осуществляется целенаправленная деятельность по адаптации молодых педагогов – это наставническая деятельность в организации. Адаптация включает постоянный мониторинг затруднений педагогов, закрепление педагога-наставника. В нашей школе созданы достаточные условия для успешной адаптации, профессионального роста, решения тех или иных трудностей начинающего педагога со стороны администрации, коллег, методистов.

СЛАЙД 9.

Естественно, в течение года, в рамках работы с молодыми педагогами проводится система разнообразных мероприятий. Как правило, основная масса таких мероприятий приходится на периоды предметных и методических общешкольных декад.

СЛАЙД 10.

В прошлом учебном году на сайте школы мы создали страничку «Клуб инициативных педагогов», где большое внимание уделено работе с молодыми сотрудниками, которые, в свою очередь уже в первый год работы имеют возможность размещать свои наработки, конспекты мероприятий в специальном разделе сайта. Познакомиться с публикациями более опытных коллег, получить навыки оформления собственных разработок и предоставляемых на сайт материалов.

СЛАЙД 11.

Естественно, мы помогаем молодому педагогу включаться в конкурсное движение: начальный этап - это школьные конкурсы педагогического мастерства («Учитель года» и даже «Педагогический дебют»), школьные конкурсы методических разработок, конкурсы открытых уроков и т.д.

СЛАЙД 12.

Как следствие, наши молодые специалисты ежегодные участники городских конкурсов «Педагогический дебют» с момента старта этого

конкурса в городе. Неоднократно они являлись победителями и призерами уже упомянутых конкурсов.

Безусловно, важной стороной является стимулирование. выделяют следующие виды стимулирования – материальный и нематериальный.

СЛАЙД 13. Каких стимулов вы знаете больше?

СЛАЙД 14.

Материальная поддержка включает премии по итогам работы *или определенного периода; ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник); экскурсии и другие виды досуга (абонемент в театр, кино и проч.); корпоративные праздники.*

К нематериальным стимулам относятся интеллектуально-творческие, ресурсные и статусные стимулы. Интеллектуально-творческие стимулы – **это позитивная оценка выполненной работы, (направление педагога на различные проблемные семинары и конференции, КПК, содействие в транслировании опыта работы; содействие в выдвижении на престижный конкурс).** Которая также подразумевает: **Ресурсные способы** – это удобный график отпуска, возможность выбора учебной нагрузки, предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования. **Статусные способы** включают оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями); публичная похвала на совещании или педсовете; вынесение благодарности в приказе. **(Вспомните сейчас о вторичных, высших потребностях, которые необходимо формировать и стремиться сделать мотивом деятельности у педагогов!!!)**

Именно поэтому мы всеми силами стремимся сформировать такую мотивационную среду, то есть систему условий, чтобы способствовать способствующих переводу внешних мотивов деятельности педагогов во внутренние мотивы, связанные с самореализацией, стремлением к развитию. Говорить о положительной динамике развития, которые обеспечила

созданная мотивационная среда, позволяют результаты, которые показывают педагоги.

СЛАЙД 15.

И еще о важном. Каждый кто работает с коллективом людей, учеников, а особенно, педагогов, Должен быть сам немножечко – психологом, и применять действенные приемы мотивации, которые всегда работают безотказно.

Перечислю наиболее эффективные из собственного арсенала:

1. Обращаться с педагогами как с профессионалами.
2. Привлекать педагогов к активному участию в делах организации.
3. Сделать работу интересной, стараться минимизировать скуку и рутину в заданиях сотрудникам.
4. Устанавливать для своих подчиненных достаточно сложные, интересные, но достижимые цели. При этом ставить задачи понятно для сотрудника.
5. Информировать педагогов о перспективах работы, объясняя им, что делается и почему это должно быть сделано именно так.
6. Поощрять сотрудничество и групповую работу, при этом благодарить и хвалить прилюдно.
7. Не манипулировать.
8. Заслуженно признавать заслуги.
9. Связывать поощрение с достигнутыми результатами.
10. Критиковать за закрытой дверью.
11. Предоставлять учителям возможности для роста.
12. **Личный пример – лучшая мотивация.**

Что касается методического сопровождения в конкурсах профессионального мастерства, то главными направлениями этого процесса является:

-- работа над информационным ресурсом педагога, с привлечением школьных специалистов;

- написание эссе;
- изучение требований к подготовке образовательного проекта;
- подготовка конспекта урока и его самоанализа.