



Способы мотивации педагогов к саморазвитию



ПОДГОТОВИЛА ПЕДАГОГ-
СИХОЛОГ

МБОУ «МАЛИНСКАЯ СОШ»
ШАБЕЛЬНИК Т.В.



« Единственная возможность
заставить человека
сделать что -либо –
это сделать так,
чтобы он сам
захотел сделать это»

Д. Карнеги



Факторы, способствующие профессиональному педагогическому застою:

- низкий уровень притязаний и, как следствие, преждевременное ощущение полной самореализации;
- получение желаемой категории, приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведёт к снижению мотивации деятельности ;
- 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.

В анкетировании, направленном на выявление способности к саморазвитию, приняли участие 20 педагогов.

- активное развитие - 14 человек
- не сложившееся развитие - 3 человека
- остановившееся развитие – 3 человека.



Данные, полученные в результате проведения методики,
 «Изучение мотивации профессиональной деятельности» занесены в таблицу

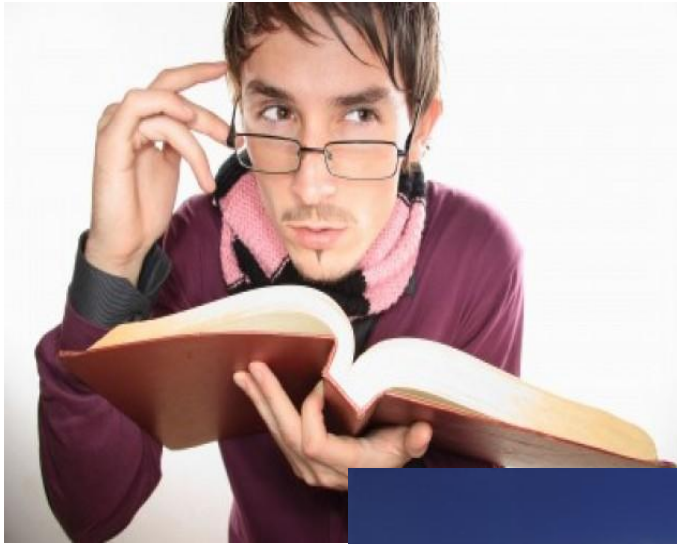
	В очень незначите льной мере	В незначите льной мере	В небольшо й, но и в немаленьк ой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок	3,8%	11,5%	23%	34,6%	27,1%
2. Стремление к продвижению по работе	3,8%	30,8%	38,5%	19,2%	7,7%
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя 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	0%	7,8%	38%	41,8%	12,4%


Из проведенного анализа можно сделать общие

ВЫВОДЫ:


- увеличивается нагрузка на учителя, в связи с чем и возникает процесс переутомления работников;
- часть учителей стремится избежать наказания и критики;
- педагоги осознанно выбрали свою профессию, у них высок интерес и желание обучать детей своему предмету;
- отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту и уважению со стороны коллег;
- часть педагогов выдвигает на первый план участие в методической работе и повышение квалификации;


КАК сформировать устойчивую внутреннюю мотивацию педагогов к самообразованию?



Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
<p data-bbox="34 378 486 482"><i>Административные методы</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="710 321 1238 361">-страх перед увольнением <li data-bbox="710 401 1209 441">-страх перед наказанием <li data-bbox="710 481 1116 568">-желание иметь стабильную работу <li data-bbox="710 615 1199 726">- желание формального признания заслуг 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1284 321 1721 401">- издание приказов и распоряжений; <li data-bbox="1284 444 1798 524">-объявление выговоров и благодарностей; <li data-bbox="1284 566 1638 689">-предоставление дополнительных отпусков; <li data-bbox="1284 704 1798 875">-разумное распределение учебной нагрузки.

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
<p data-bbox="69 404 508 458"><i>Экономические</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="683 379 1147 491">- Обеспечение своего существования; <li data-bbox="683 568 1267 808">- Желание быть социально защищенным в случае болезни при потере трудоспособности; <li data-bbox="683 885 1205 1056">- Желание быть защищенным в случае экономических спадов 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1335 385 1870 491">- премирование из внебюджетных фондов <li data-bbox="1335 574 1812 871">- построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями) <li data-bbox="1335 953 1885 1188">- предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.)

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
<p data-bbox="81 404 575 454"><i>Психологические</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="710 297 1248 446">-мотив получения уважения, признания заслуг; <li data-bbox="710 525 1248 618">-мотив достижения успеха; <li data-bbox="710 696 1248 903">-потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд; <li data-bbox="710 982 1248 1189">- потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства. 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1255 254 1866 518">-предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам; <li data-bbox="1255 596 1866 861">-привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.; <li data-bbox="1255 939 1866 1032">-включение в резерв руководящих кадров; <li data-bbox="1255 1110 1866 1318">- перевод на самоконтроль, предоставление самостоятельности в действиях

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
<p><i>Социальные</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> -желание иметь безопасное и комфортное рабочее место; -желание удобного режима работы; -желание спокойной работы без стрессов и конфликтов; - желание уверенности в завтрашнем дне. 	<ul style="list-style-type: none"> -четкие должностные инструкции; -своевременное предоставление информации о проверках; -составление удобного расписания занятий; - корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки

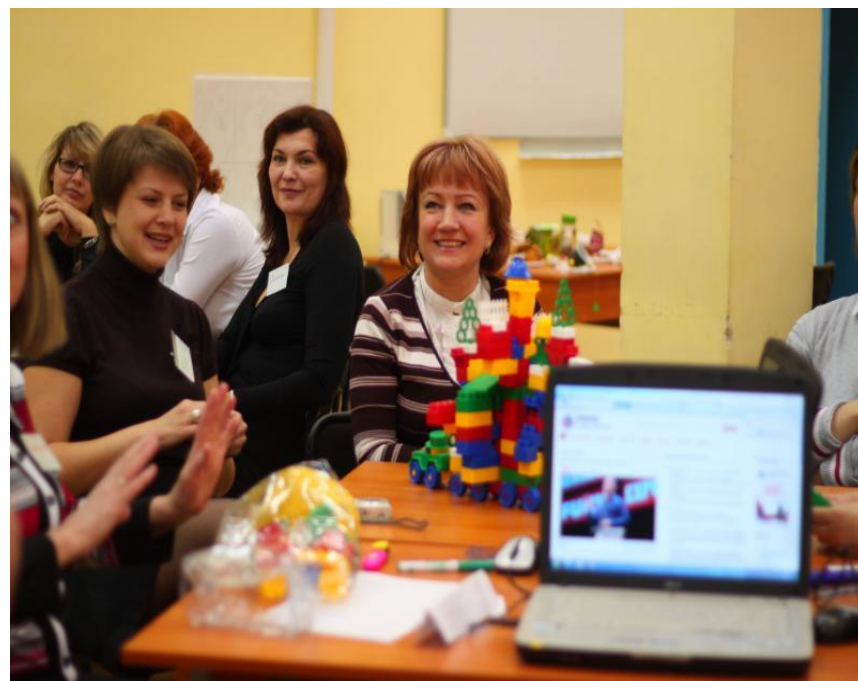
В результате вышеперечисленного исследования было установлено, что в **основе мотивации педагогов к саморазвитию** лежат следующие виды факторов, которые расположились по степени приоритета:

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.

- **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.**



В рамках инновационной площадки индивидуальные программы профессионального саморазвития будут сопровождаться проведением проблемных семинаров, психолого-педагогических практикумов и обязательным методическим и психолого-педагогическим консультационным обеспечением.



УДАЧНОГО ВОСХОЖДЕНИЯ !

