

МКОУ
СОШ №1
Воротынск



Управление мотивацией педагогов для развития внутришкольной системы повышения квалификации

Октябрь 2022г.





ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Цель и задачи внутришкольной системы повышения квалификации
2. Мотивация и стимулирование
3. Формы и методы мотивации педагогического персонала
4. Результаты анкетирования «Мотивация труда педагогов МКОУ СОШ №1 п. Воротынск»
5. Анализ результатов анкетирования
6. Оценка возможности повышения мотивации педагогов для развития внутришкольной системы повышения квалификации



Направления системы повышения квалификации:

- повышение квалификации путем прохождения курсов, участия в семинарах, конференциях и пр. (вне образовательной организации).
- внутришкольное повышение квалификации – эти же виды деятельности, только внутри организации.
- самообразование



Особенности внутришкольной системы повышения квалификации- :

Внутришкольная система повышения квалификации- одно из основных направлений повышения квалификации персонала любой образовательной организации:

- программы повышения квалификации педагогических работников внутри образовательной организации индивидуальны и мобильны
- эффективная модель методической службы образовательной организации ведет к повышению профессионального мастерства и творческого потенциала педагогов , что повышает качество образования.



Задача администрации- мотивировать педагогов на дополнительное обучение в рамках внутришкольной системы повышения квалификации

Для разработки системы мотивации педагогических работников необходимо провести исследования мотивации труда педагогов и выявить ведущие мотивы профессиональной деятельности.



Мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое направлено на изменение существующего положения; второе - на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга.

Стимулирование - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

.



Согласно теории Абрахама Маслоу человек мотивирован в своей жизнедеятельности следующими потребностями:

1. Физиологические потребности (утоление жажды, голода, и др.)
2. Потребность в безопасности (в безопасной окружающей среде, желание стабильности и постоянства, потребность в порядке, законе и др.)
3. Потребность в привязанности и любви, принадлежности какой-либо социальной группе, потребность в общении
4. Потребность в уважении и одобрении, желание признания со стороны окружающих.
5. Познавательная потребность.
6. Эстетические потребности Потребность в гармонии и красоте, искусстве, порядке, правде, истине.
7. (высший уровень) Потребность в самоактуализации: реализация своих способностей, целей, развитие собственной личности.



Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
Административные методы	страх из-за возможности увольнения; боязнь наказания; потребность иметь стабильную работу; потребность получить признание	издание приказов и распоряжений; установление административных санкций и поощрений, объявление благодарности и выговора; разработка и утверждение должностных инструкций с указанием конкретных обязанностей, положений, стандартов, соответствующих правовым нормам; аттестация педагогов; предоставление отгулов, увеличенных отпусков; справедливое распределение служебных обязанностей; рациональное распределение учебной нагрузки и расписание уроков.

Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
Экономические методы	<p>обеспечение своей жизнедеятельности;</p> <p>желание быть социально защищенным в случае болезни или потери трудоспособности;</p> <p>желание быть защищенным в случае экономических кризисов;</p> <p>мотив справедливости.</p>	<p>премирование работников;</p> <p>распределение надбавок;</p> <p>доплаты и компенсации за увеличение нагрузки,</p> <p>предоставление в учреждение возможных льгот (питание, путевки в санатории, прохождение диспансеризации, экскурсионные поездки, бесплатная подписка на периодические издания и т. д.);</p> <p>социальное обеспечение (больничные, отпускные и т. д.);</p> <p>денежные компенсации в экстренных случаях;</p> <p>получение дополнительного заработка (платные дополнительные образовательные услуги).</p>



Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
Социально-психологические методы	Мотивы признания, самоуважения; обретение уважения, признание заслуг; достижение успеха; стремление сделать карьеру; потребность в признании своей неповторимости, уникальности; потребность в самостоятельности при принятии решений, в доверии руководства и др.	обобщение опыта работы, общественное признание; аттестация на высокую квалификационную категорию; работа в престижных классах, участие в экспериментальной деятельности; стажировки, командировки; участие в управлении в составе различных комиссий, советов; включение в резерв руководящих кадров; расширение полномочий; создание и развитие института наставничества; предоставление подчиненным дополнительных полномочий и прав; возможности самовыражения; организация конкурсов и соревнований, направление на районные и городские конкурсы; рекомендации на присвоение званий; письменная благодарность с занесением в трудовую книжку; благодарственные письма, почетные грамоты.



Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
<p>Мотивы безопасности и комфорта:</p>	<p>желание иметь безопасное и удобное рабочее место; желание иметь комфортный режим работы; желание работы без конфликтов и стрессов; желание быть уверенным в завтрашнем дне и др.</p>	<p>наличие коллективного договора, профсоюзной организации; четкие должностные инструкции; заблаговременное извещение о проверках; улучшение условий труда; техническое оснащение рабочего места; составление комфортного расписания уроков, удобный график работы; корректное поведение руководителей учреждений; проявление поддержки по отношению к подчиненным</p>



Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
Мотивы принадлежности, общения:	Потребность ощущать себя частью коллектива; потребность в неформальном общении с коллегами с руководством и др.	повышение статуса образовательной организации, сохранение существующих традиций; коллективное проведение досуга (экскурсии, походы, вечеринки и т. д.); привлечение сотрудников к работе, которая давала бы возможность общения в процессе труда; поздравление с знаменательными событиями; привлечение к общественной работе; проведение совместных совещаний, деловых игр; организация групповой работы, выполнение коллективных заданий для создания «духа команды».



Методы и формы мотивации педагогического персонала

Группа методов	Потребности и мотивы педагогического работника	Методы и способы мотивации педагогического работника
Мотивы самореализации:	потребность в интересной работе; возможность реализации своих идей, планов; стремление к профессиональному и личностному росту и др.	участие в более сложных и ответственных мероприятиях; предложение более содержательных заданий, чем другим педагогам, наличие возможности систематически повышать уровень компетентности; возможности самосовершенствования; направление на курсы повышения квалификации; участие в инновационной деятельности; внутреннее совместительство; поощрение активности, творчества, инициативности; предоставление возможности почувствовать себя победителем каких-либо конкурсов, соревнований; предоставление возможности работать в составе творческих групп, команд разработчиков проектов.



Результаты анкетирования «Мотивация труда педагогов МКОУ СОШ №1 п. Воротынск» (по Н.В. Немовой)

поведенного с целью выявления факторов -
мотиваторов, вызывающих желание эффективно трудиться,
выявление факторов положительной и отрицательной
мотивации .



В исследовании принимали участие
38 педагогов МКОУ СОШ №1 п. Воротынск.

Состав респондентов:

Средний возраст - 50 лет

35 педагогов с высшим образованием,

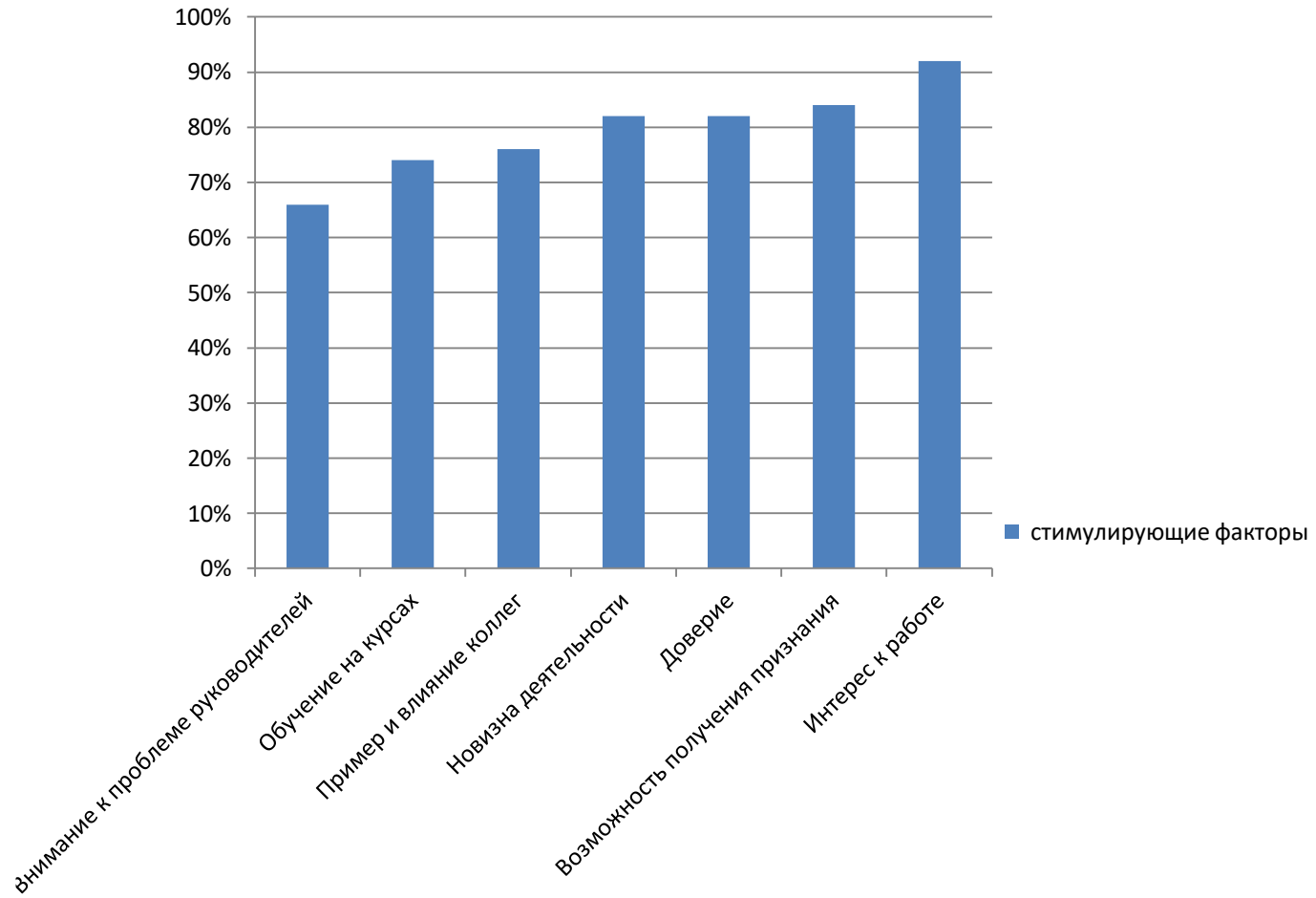
3 педагога со средним специальным

У 16 респондентов - высшая квалификационная категория,
у 9 - первая категория, 12 респондентов имеют соответствие
занимаемой должности, 1 молодой специалист.

Средний педагогический стаж работников составляет 24 года.



Исследование стимулирующих факторов.



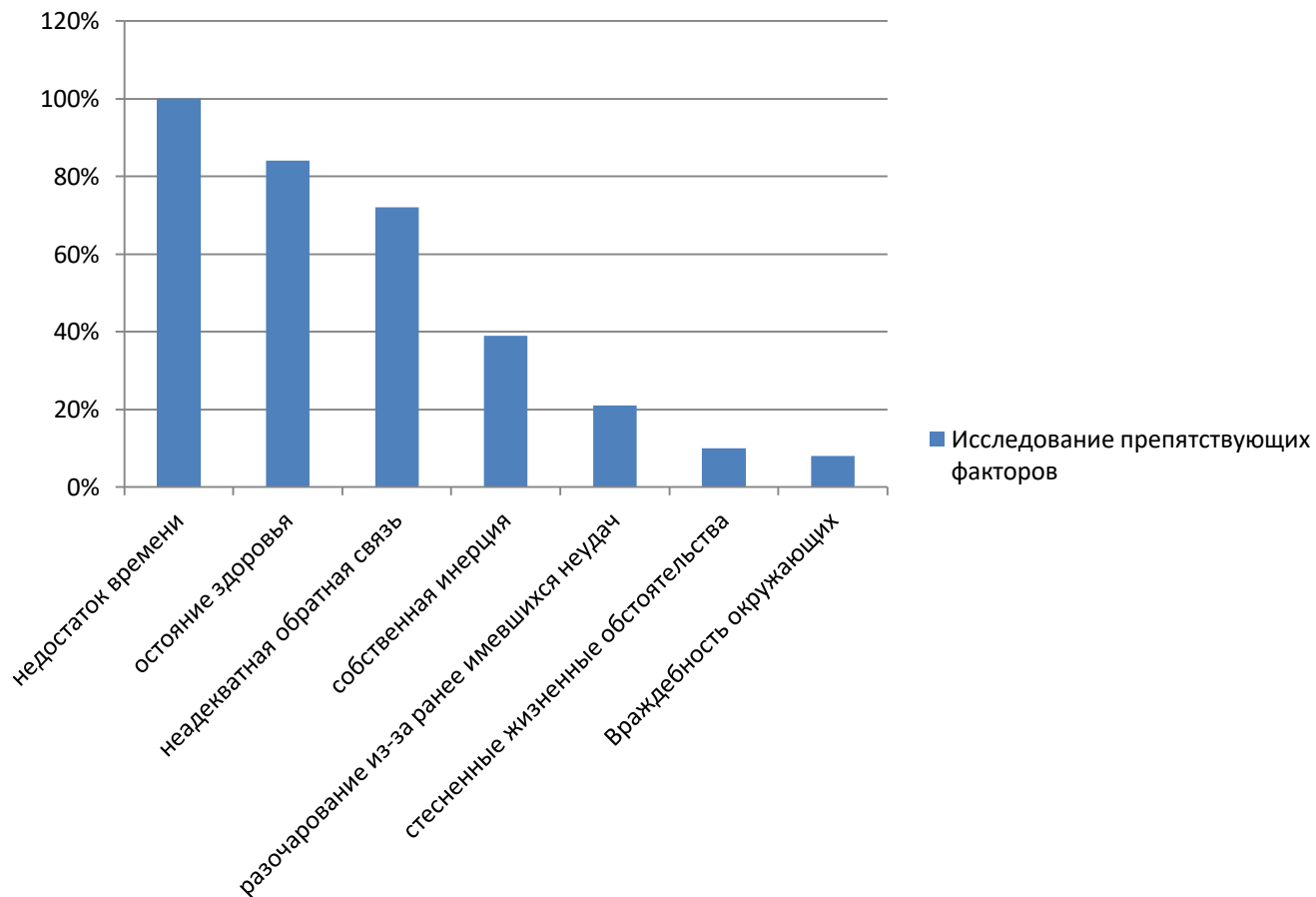


Для педагогов нашей ОО малозначительными оказались факторы враждебности окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих перемены и стремление к новому и стесненные жизненные обстоятельства.

Это говорит о том, что основная масса педагогов работают по призванию, положительно принимая новые методы и приемы в работе. Имея достаточный стаж и опыт педагогической работы они имеют устраивающих их доход от педагогической деятельности, и материальное стимулирование не является главным условием их работы.



Исследование препятствующих факторов





100% педагогов отметили недостаток времени для творческой реализации своих планов. Большой процент(82%) считает, что состояние здоровья не позволяет им реализовать себя в полную силу.

Собственная инерция(38%) достаточно высокий процент, который можно изменить при внесении новизны в деятельность педагога.



Разочарования из-за ранее имевшихся неудач не оказывают большого влияния на общую картину(менее 20%).

Анкетирование показало, педагоги положительно относятся к получению новой информации и рассматривают обучение на курсах как стимулирующий мотивацию фактор(74%). Также как взаимодействие с коллегами (76%).

Хорошим стимулирующим фактором является возможность получения признания в коллективе. Среди препятствующих факторов высок процент неадекватной обратной связи с членами коллектива(74%).



Таким образом, анкетирование показало, что мотивировать педагогов на дополнительное обучение в рамках внутришкольной системы повышения квалификации не представляется большой проблемой.

На что необходимо обратить внимание:

- временные рамки проводимых занятий
- творческая направленность создаваемых подпрограмм
- создание возможности каждому желающему получить свою долю признания в коллективе (использование опыта и наработок каждого желающего педагога, возможность выступлений в составе творческих групп или же личных выступлений и т.п.)



Наш труд - это, образно говоря, труд сеятеля. Мы сеем семена, из которых должны вырасти - в этом смысл нашего труда и нашей жизни - колосья, полные зерна -убеждения, поступки.

В. Сухомлинский