Маврина Светлана Анатольевна, заместитель директора по УВР ГБОУ Лицей № 126 Калининского района города Санкт – Петербурга Степанова Людмила Ивановна , заместитель директора по УВР ГБОУ Лицей № 126 Калининского района города Санкт – Петербурга

**Механизмы стимулирования профессиональной мотивации педагога в условиях реализации ФГОС.**

**Аннотация**

В статье рассматривается проблема повышения профессиональной мотивации педагогов. Авторы рассматривают материальные и нематериальные механизмы мотивации педагогического коллектива лицея и делятся опытом использования локальной сети лицея как средства воздействия на мотивацию педагога.

**Ключевые слова**: федеральный государственный образовательный стандарт, мотивация, профессиональная мотивация.

*«Делается то, что вознаграждается»*

Американский профессор Мишель Ле Беф

Современная школьная образовательная система претерпевает существенные изменения на всех этапах. С 2010 года в школах России поэтапно внедряются ФГОС, утвержденные приказами Минобрнауки РФ №373 от 06.10.2009, №1897 от 17.12.2010, №413 от 06.10.2009. В 2014 году распоряжением правительства РФ №2765-р от 29.12.2014 принята Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг.

Изменение парадигмы образования ставит педагога перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями, изменением стиля деятельности, а перед руководителями лицея вопрос о необходимости поиска путей и механизмов мотивации педагогического коллектива, направленных на координацию усилий всех участников образовательного процесса на реализацию ФГОС.

Успешность введения ФГОС, прежде всего, связана с вопросами профессиональной компетентности педагогических кадров. От профессионализма учителя, его психологической и методической готовности зависит результат введения новых стандартов.

Понятие «мотивация» рассматривается учеными по – разному. Проблемой профессиональной мотивации занимались О.С. Виханский, А.И.Наумов. Авторы говорят о совокупности «внутренних и внешних сил, побуждающих личность к деятельности, задающих ее границы, формы и направленность, ориентированную на достижение установленных целей»(1).

Асмолова Л.М. говорит, что «одной из особенностей мотивационного менеджмента является порождение им не только смыслов деятельности, их принятие как ценности, но и появление положительных сдвигов в решении проблем, как отдельными участниками изменений, так и всем педагогическим коллективом, их самоутверждение в собственных возможностях»(2).

Задача администрации - отбор оптимальных механизмов мотивации педагогов, ориентированный, с одной стороны, на стимулирование результата, с другой стороны, на поощрение усилий, затрачиваемых в процессе работы.

Механизмы мотивации можно разделить на две категории: материальные и нематериальные.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мотивы к профессиональному развитию** | **Нематериальные стимулы для профессионального развития** | **Материальные стимулы для профессионального развития** | **Локальные акты** |
| Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности | * Открытые мероприятия для учителей района, города.
* Повышение самостоятельности в выборе класса, выборе программ элективных предметов, программ внеурочной деятельности.
* Содействие в участии в конкурсах различного уровня.
* Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.
* Участие в работе педагогических советов.
 | * Дополнительные выходные дни в каникулярное время.
* Выплаты стимулирующего характера в рамках действия «эффективного контракта»
 | * Положение по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» и «педагог дополнительного образования».
* Положение о внеурочной деятельности.
* Положение о педагогическом совете.
 |
| Мотив личного развития | * Направление на престижные курсы.
* Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)
* Содействие в переподготовке по интересующей учителя специальности.
 | * Аттестация педагогических работников.
* Творческий отпуск в каникулярное время.
* Дополнительные дни к отпуску.
 | * Положение об организации методической работы.
 |
| Мотив достижения социального успеха | * Предоставление возможности распространения опыта работы через конференции, педагогические чтения, семинары и т.д..
* Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.
* Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.
* Привлечение к руководству методическими объединения.
* Назначение на должность наставника молодым специалистам.
* Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.
 | * Выплаты стимулирующего характера в рамках действия «эффективного контракта»
* Премии
 | * Положение по установлению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников»
* Положения об установлении доплат, надбавок, премий работникам ГБОУ Лицей №126
* Положение по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда категории работников в должности «учитель» и «педагог дополнительного образования».
* Положение о методическом объединении.
* Положение о наставничестве.
* Положение о ресурсном центре.
* Положение о работе лицея в режиме инновационной площадки.
 |
| Потребность быть в коллективе | * Работа в составе творческих групп и методических объединений.
 |  | * Положение о методическом объединении.
* Положение о творческой группе.
 |
| Мотив состязательности | * Участие в конкурсе педагогического мастерства в конкурсах различного уровня.
 |  | * Положение о месячнике методической работы.
 |

Важнейшим рычагом профессиональной мотивации является организация рабочего места и работы учителя. Возможности организации работы предоставляет локальная информационная сеть Лицея

Схема единого информационного пространства Лицея.



Локальная сеть лицея объединяет два здания (начальной школы – ул. Федосеенко, дом 28 и старшей – ул. Замшина, дом 14). Сеть насчитывает 134 компьютера.



Педагогические работники имеют доступ к рабочим программам по предметам начального, основного и общего образования, результатам диагностических исследований, что обеспечивает преемственность образования.



В локальной сети размещены материалы по охране труда, аттестации, нормативные документы, информация о текущих мероприятиях и т.д., что позволяет обеспечить своевременность получения информации всеми участниками образовательного процесса и обратную связь о соответствии работы установленным требованиям.

Локальная сеть обеспечивает гибкое приспособление рабочего времени к потребностям педагогических работников и учреждения, а также создание структурных единиц самостоятельно организующих свою работу (методические объединения и творческие группы).



Таким образом, локальная сеть обеспечивает не только своевременное информирование и четкую постановку целей, но и своевременный контроль за работой исполнителя, оценку его рабочих результатов и рабочего поведения, что является важным средством воздействия на мотивацию.

Основными ожидаемыми эффектами использования механизмов профессиональной мотивации педагогов являются:

|  |  |
| --- | --- |
| Ожидаемый эффект | Индикатор |
| Готовность педагогических работников к реализации ФГОС | % учителей, прошедших курсы повышения квалификации по ФГОС |
| Увеличение количества учителей, имеющих первую и высшую категорию. |
| Увеличение доли педагогических работников, участвующих в распространении инновационного педагогического опыта. |
| Разработка диагностических материалов для оценки уровня сформированности метапредметных умений. |
| Разработка программ внеурочной деятельности. |
| Создание банка видеоуроков для обучающихся. |
| Создание методических видеопособий по подготовке к урокам в соответствии с ФГОС. |

Возможность диссеминации:

1. Методическое видеопособие «Я иду на урок….»
2. Рабочие программы учителей-предметников.
3. Принцип работы с использованием локальной сети.
4. Локальные акты.

Литература: 1.Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/ под ред. В.П.Пугачева. – М.:Гардарики,2008.-414с.

 2.Асмолова Л.М. Методологический подход к подготовке управленческих кадров ОО к введению ФГОС в практику

 системы общего образования. – М.: ФИРО, 2014. 0 58 с.