**Модель профессиональной мотивации педагогов ГБОУ лицея №150**

**«ЛОКОМОТИВ» - Личностная Организация КОмпетентность и МОТИВация педагогов**

**Актуальность.** Введение Федеральных государственных образовательных стандартов в системе общего образования – важное событие XXI века. Очевидно, актуальным становится вопрос о кадровом ресурсе. Введение ФГОС общего образования предъявляет новые требования к личности учителя и уровню его ***профессиональной компетентности***. Речь идет об обновлении роли педагога в современном мире, поскольку становится шире область его ответственности.

**Проблемы.** К сожалению, как показывает практика, не все учителя готовы работать в условиях Федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Имеет место опасность еще очень длительного времени параллельного существования двух моделей образования: традиционной модели образования (знаниевой) и новой модели образования (компетентностной).

Современному учителю важно уметь слышать и слушать, что говорят дети, уметь взаимодействовать с коллегами, потому что индивидуальное развитие невозможно без командной работы педагогов, а для этого также необходимы определенные навыки и компетенции; уметь работать в виртуальной среде и открытом образовательном пространстве и др. Эти умения педагога отражены и в профессиональном стандарте педагога, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н

**Задачи:**

1. Изучение нормативно-правовых документов и психолого-педагогической методической литературы по мотивации педагога.
2. Изучение особенностей мотивационной сферы педагогов ГБОУ лицея № 150.
3. Разработка и проведение мониторинга мотивации педагога ГБОУ лицея № 150 для совершенствования у педагогов рефлексивных умений путём их обучения способам самоконтроля и самооценки деятельности.
4. Анализ мониторинга и корректировка мотивации самопознания и саморазвития педагогов.

**Описание**. Компетентность - новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. (Шадриков В. Д. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников, 2011). Квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.

2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.

3. Компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление

учебной (воспитательной) деятельности.

4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических

решений.

5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности

6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

***Понятие «мотив»*** часто используют для обозначения таких психологических явлений, как стремление, желание, замысел, которые отражаются в человеке в виде готовности к деятельности, ведущей к определенной цели или для объяснения индивидуальных различий в деятельности, осуществляемой в идентичных, тождественных условиях. Мотив – это повод, причина, необходимость действовать, побуждение к чему-либо.

Мотивация – это побуждение к деятельности совокупностью различных мотивов, создание конкретного состояния личности, которое определяет, насколько активно и с какой направленностью человек действует в определенной ситуации.

Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности — одна из стержневых для всех участников образовательного процесса и становится особо актуальной на современном этапе развития образования.

Особенностями мотивации личностно - профессионального саморазвития учителя с позиций изменений в российском образовании являются:

а) *поиски личностного смысла педагогической деятельности* путем определения доминирующих мотивационных потребностей каждого педагога с учетом происходящих изменений в его личной жизни, путем оказания конкретной адресной помощи учителю с учетом индивидуальных способностей и профессиональных возможностей, снижения беспокойства и тревоги в условиях нестабильности, предоставления реальных возможностей для удовлетворения лично значимых мотивов профессионального роста педагога, снижения беспокойства и тревоги в условиях нестабильности.

б) *использование новых механизмов* мотивации профессионального роста педагогов путем оценки эффективности действующей системы мотивации труда педагогов, совершенствования системы стимулирования саморазвития педагогов, создания мотивационной среды в образовательной организации.

*в)изменение позиции руководителя* в мотивации саморазвития учителей путем личного положительного примера в личностном и профессиональном саморазвитии, отказа от стереотипов управления и овладения новыми средствами мотивации, выявления источников сопротивления педагога изменениям, минимизации рисков введения необоснованных инноваций, учета особенностей влияния изменений на мотивы деятельности педагогов, акцентирования мотивации педагога на профессиональный успех, позиционирования личных и профессиональных достижений учителей.

Можно выделить те мотивы, к формированию и развитию которых нужно стремиться: внешние - познавательные и социальные на высшем уровне, внутренние - мотивы, направленные на достижение успеха. Это та совокупность мотивов, которая определяет высокий уровень развития мотивации педагогов. Или “универсальная молекула высокой мотивации”.

****

**Механизмы реализации:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **Мотивы** | **Механизмы** |
| 1.Мотивы **самостоятельности**Потребность в доверии руководства в самостоятельном принятии решений и др. | 1.1.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать или создавать авторскую программу элективного курса, внеурочной деятельности.1.2.Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях.1.3.Предоставление дополнительных полномочий.1.4.Поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий |
| 2.Мотивы реализации себя в творческой профессиональной деятельности личности.Потребность в признании **уникальности**, уникального вклада в труд и др. | 2.1.Проведение мастер-класса для учителей района или города.2.2.Содействие и помощь в участии и реализации интересующего учителя проекта.2.3.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.2.4.Включение в резерв руководящих кадров.2.5.Организация внутришкольных конкурсов, направление на внешние конкурсы.2.6.Рекомендация на присвоение званий.2.7.Благодарственные письма, грамоты, устные благодарности и похвала |
| 3.Мотивы личного развития, **самореализации**, приобретение новой информации и др. | 3.1.Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности или стажировку.3.2.Предоставление времени на методическую работу (работа на дому).3.3.Творческая поддержка коллег.3.4.Дополнительные дни к отпуску.3.5.Оплата научно-методической литературы.3.6.Содействие в переподготовке по интересующей учителя и руководителя школы специальности.3.7.Привлечение к участию в инновационной деятельности.3.8.Поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов.3.9.Включение в коллективную деятельность (в составе творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов) |
| 4.Мотивы признания, самоуважения, самоутверждения, **достижения социального успеха** | 4.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.4.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.4.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях регионального значения.4.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы, привлечение к управленческой деятельности в составе различных советов, комиссий и т. д.4.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.4.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.4.7.Рекомендация учителю для работы в вузе.4.8.Рекомендация учителю для работы в экспертных группах.4.9.Аттестация на более высокую квалификационную категорию.4.10.Предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам |
| 5.Мотивы принадлежности, **общения**. Потребность быть в коллективе и др. | 5.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.5.2.Повышение статуса образовательной организации.5.3.Поддержка существующих традиций.5.4.Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т. д.).5.5.Поздравление со знаменательными событиями в жизни педагога.5.6.Привлечение к общественной работе.5.7.Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации |
| 6.Мотивы **стабильности**, защищенности, комфорта. | 6.1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов.6.2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.6.3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.6.4.Наличие профсоюзной организации, коллективного договора.6.5.Четкие должностные инструкции.6.6.Своевременное предоставление информации о проверках.6.7.Составление удобного расписания занятий.6.8.Корректное поведение руководителей, демонстрация с их стороны поддержки. |
| 7.Мотивы **состязательности** | 7.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.7.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства7.3. Рейтинг по результатам мониторинга. |

 |

*В связи с вышесказанным в ГБОУ лицее №150 мотивация педагогов к профессиональному росту и саморазвитию осуществляется через совершенствование управления, научно-методического и психолого-педагогического сопровождения.*

Мы разработали систему научно-методического сопровождения саморазвития учителя, целью которой определили создание комфортных условий учителю для самопознания и саморазвития в профессиональной деятельности.

В качестве приоритетных задач выделили: формирование образовательного пространства как коммуникативно-ценностного поля жизнедеятельности субъектов образования, обеспечение внутренних установок, потребностей и способностей для развития личности; стимулирование внутренних сил учителя(его движения к самому себе лучшему).

В качестве условий, обеспечивающих эффективность системы научно-методического сопровождения саморазвития учителя, определили следующие:

включение учителя в событийные общности, в которых происходит не только профессиональное, но и духовное его развитие; содействие профессиональной идентичности учителя в процессе принятия и освоения профессиональных ценностей; использование возможностей гуманитарной экспертизы в познании личности учителя во всех ее проявлениях; совершенствование механизмов управления, направленных на мотивацию профессионального роста учителя:

Очень важным механизмом повышения мотивации педагогов является систематический мониторинг деятельности на основе самооценки.

*В системе управления* образовательной организацией (на основе финской модели, разработанной компанией Efeko) для самооценки выделены такие области как «Руководство», «Принципы и стратегия», «Персонал школы», «Партнёрство и ресурсы», «Процессы деятельности». Данные области оценки охватывают основные элементы системы управления и позволяют оценить эффективность внедрения инноваций. Финская модель самооценки деятельности ОО была скорректирована для новых задач, прошла апробацию и подтвердила готовность к внедрению.

Что изучается в процессе использования данной модели?

 Как директор/администрация осознают значимость внедрения ФГОС, видят перспективы и ценности данных изменений, способствуют их достижению?

 Насколько Программа развития школы, Образовательная программа и другие нормативные документы соответствуют ФГОС?

 Как осуществляется руководство педагогическим коллективом, развитие и использование его опыта и знаний при внедрении новых стандартов образования? Как планируется управление персоналом в условиях инновационной деятельности?

 Как при помощи планирования внутренних ресурсов школы и внешних партнерских отношений оказывается поддержка переходу на новые стандарты образования?

 Каким образом организовано планирование, руководство и развитие процессов, направленных на реализацию стандартов второго поколения?

*Научно-методическое сопровождение* включает технологическую карту урока, оценочные методики эффективности урока по ФГОС, карты наблюдения урока по ФГОС в рамках мастер-класса, а также критерии и показатели оценки урока, внеклассного мероприятия в рамках школьного конкурса педагогического мастерства. Ещё одним фактором научно-методического сопровождения является деятельность лабораторий, методических объединений педагогов и секций ученического научного общества школы.

В основу данных методических материалов положен гуманистический подход в управлении кадрами. Особое значение при создании системы оценки авторы продукта придавали методам стимулирования, дифференцированному подходу к кадровому потенциалу, технологичности и доступности инструментария, стремились «снять» проблему субъективизма в оценке. Предлагаемая система оценки в своей основе опирается на четыре функции управления персоналом: подбор и расстановку кадров, мотивацию сотрудников, обучение и развитие, контроль.

В условиях обновления содержания образования вырастает роль *психолого-педагогического сопровождения.*

Важнейшей задачей модернизации образования является обеспечение его качества, доступности, индивидуализации и дифференциации, что предполагает:

• создание психологически безопасной образовательной среды;

• осуществление квалифицированной диагностики возможностей и способностей учителя и ученика

• помощь (содействие) учителю и ученику в решении актуальных задач развития профилактику нарушений эмоционально-волевой сферы;

• помощь в разрешении проблем во взаимоотношениях с, коллегами, родителями.

Мы стали шире использовать возможности службы сопровождения: психологические тренинги для всех участников образовательных отношений, индивидуальные консультации психологов, совместные уроки и внеурочные мероприятия, интерактивные психолого-педагогические консилиумы

*Для чего?(* ***Эффекты****)*

 Для создания информационного поля, обеспечивающего оперативное управление в процессе внедрения ФГОС.

 Для оптимального преодоления вероятных трудностей, вызванных переходом на новые стандарты образования и внесения корректив.

 Для совершенствования у педагогов рефлексивных умений путём их обучения способам самоконтроля и самооценки деятельности.

 Для формирования и развития компетентности в оценочной деятельности педагогов и администрации в условиях действия новых стандартов.

 Для принятия обоснованных управленческих решений.

**Эффекты реализации и индикаторы**

**мотивация личностно-профессионального саморазвития учителя**

**в ГБОУ лицее №150**

систематический мониторинг

экскурсии, выездные семинары и педсоветы

**управление**

уроки и классные часы со службой сопровождения

психологические тренинги

систематический мониторинг

конкурсы, мастер классы

инновационная работа

повышение квалификации

семинары, конференции, педсоветы, публикации

четкие должностные инструкции, плановый контроль, корректное поведение, открытость и доступность информации, коллегиальность в принятии управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга

признание успехов (премирование, благодарности)

**психолого-педагогическое сопровождение**

**научно-методическое сопровождение**

**Индикаторы**

**Результаты реализации**

Личность педагога (Локомотив)- ФГОС - Компетентность-Мотивация (вагоны)

