

## Выбор пути развития мотивации профессионального роста педагогов образовательных учреждений

*Бянкина Светлана Феоктистовна,*

*заместитель директора по УВР ГБОУ лицей №623*

*им. И.П.Павлова Выборгского района*

*Кузьмина Светлана Анатольевна, заместитель директора по НМР*

*ГБОУ лицей №623 им. И.П.Павлова Выборгского района*

Заинтересовать людей работой - значит реализовать планы организации. Если заинтересовать педагогов в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии своей организации.

Профессиональное развитие педагогов в школе может проходить под влиянием педагогической среды, педагогического коллектива и профессиональной деятельности его членов. Задача администрации школы - создание условий, которые мотивировали бы учителей на профессиональное развитие.

Н. В. Немова в книге «Управление методической работой в школе» (М. «Сентябрь», 1999, стр.141, 153) предлагает «Модель условий мотивации профессионального развития учителя». На основании данной модели можно выделить ведущие мотивы и стимулы к профессиональному развитию.



Проблема выбора путей мотивации коллектива актуальна для любого руководителя образовательного учреждения. Задача руководителя - выработать гибкую политику и разработать достаточное количество практических вариантов поощрения сотрудников.

Руководителю необходимо учитывать, что люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации руководителю поможет знание социально-психологических типов.

Социально-психологические типы:

1. Молодые специалисты. Готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся усваивать, а не влиять. Не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их задача — справиться с возложенными должностными обязанностями.
2. Профессионалы. Высококласные специалисты, работающие на результат. Реалистичны, инициативны, активны стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.
3. Творцы. Креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Ищут интересные приемы, подходы, стремятся модернизировать учебный процесс. Творцы, способные выдвигать идеи и реализовывать их. Излишне критичны и самокритичны, поэтому непросто уживаются в коллективе
4. Пунктуалы. Педанты - аккуратисты, которые ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

5. Хранители традиций. Чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют принятие важных решений

Учитывая данную типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов.

Методы и приемы мотивации:

1. Административные: издание приказов и распоряжение, объявление выговоров и благодарностей; разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов; аттестация педагогов; предоставление дополнительных отпусков; разумное распределение учебной нагрузки

2. Экономические: премирование из внебюджетных фондов; построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями); предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.); предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (платные дополнительные услуги)

3. Социально-психологические: обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации; аттестация на более высокую квалификационную категорию; предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам; привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп и т.д.; включение в резерв руководящих кадров; перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях; предоставление дополнительных полномочий; организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы; рекомендация на присвоение званий; благодарственные письма, грамоты; четкие должностные инструкции; своевременное предоставление информации о проверках; составление удобного расписания занятий; корректное поведение руководителей

образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки; поручение желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий; предоставление возможности регулярно повышать квалификацию; привлечение к участию в инновационной деятельности; поощрение инициатив; включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов).

Необходимо использовать приемы мотивирования комплексно, сочетая методы административного, экономического, социально-психологического воздействия.

Список литературы.

1. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. – 2010.
2. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству // М., 1990.
3. Лепешова Е. Мотивационный инструментарий руководителя школы // Директор школы. - № 4. – 2009.
4. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие.- М.: Центр педагогического образования, 2009, 448 с.