

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования специализированная детско-
юношеская спортивная школа № 1 муниципального образования
город Краснодар

«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ,
ВНУТРИШКОЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ»

Автор:

Щербакова О.М., методист

Научный руководитель: Новицкая Оксана Викторовна,
кандидат пед. наук, тренер-преподаватель МБОУ ДО СДЮСШ № 1

Краснодар, 2017

Анализ работы МОУ ДО СДЮСШ № 1 МО г. Краснодар показывает, что в связи с обновлением содержания дополнительного образования, внедрением новых учебных планов, образовательных программ и критериев оценки качества предоставляемых образовательных услуг у педагогического коллектива появляется множество проблем в решении профессиональных задач. В основе этих проблем лежит нехватка профессиональных знаний.

Не всегда у педагогов есть возможность пройти курсовую переподготовку. Значит необходимо приближать повышение квалификации педагога к реальным условиям школы, самообразование педагога должно быть связующим звеном, объединяющим различные формы повышения квалификации. Невозможно говорить о перспективах развития школы, о внедрении в педагогическую практику обучения новых форм и методов организации учебного процесса без системной работы по обучению кадров, которая, в том числе, должна производиться и на уровне образовательного учреждения. Именно внутришкольное обучение педагогов является основой качественных изменений в образовательном пространстве школы.

Мониторинг роста профессионального развития педагогов школы говорит о том, что в профессиональных конкурсах различного уровня, во внеплановых курсах повышения квалификации, в работе экспертных комиссий, в распространении опыта участвуют в основном одни и те же педагоги.

В результате анализа работы педагогического коллектива школы был выявлен ряд проблем:

- не отрегулирована система мотивации и стимулирования на профессиональное развитие педагогов в образовательном учреждении;
- большая занятость педагогов, связанная с непрерывным учебно-тренировочным процессом и участием в соревнованиях;
- отсутствие у педагогов собственной внутренней актуальной потребности в обучении, профессиональное выгорание;
- низкий процент участия педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня;
- низкий процент участие в мероприятиях по аттестации;
- отсутствие финансов для вложения в обучение;

Перед администрацией школы стала проблема - создание развивающей образовательной среды, ориентированной на формирование профессиональных компетентностей педагога, формирующей у него устойчивую потребность в самообразовании, саморазвитии для достижения оптимального уровня профессионального мастерства.

Для решения этой проблемы был разработан проект «Мотивация и стимулирование педагогических работников на профессиональное развитие. Внутришкольное обучение педагогов».

Цель: создание системы внутришкольного обучения

Задачи проекта:

1. Изучить современные тенденции развития образования, новые технологии, формы и методы образовательного процесса.

2. Разработать систему мотивации и стимулирования педагога к потребности в профессиональном развитии.
3. Создать условия для профессиональной коммуникации, общения и передачи опыта.
4. Совершенствовать профессиональное мастерство педагогов в результате внедрения инновационной модели внутрикорпоративного обучения школы.
5. Подготовить педагогов к участию в профессиональных конкурсах различного уровня, прохождению аттестации.

Были выработаны содержание и механизмы реализации проекта. Данный проект рассчитан на 3 года и направлен профессиональный рост педагога путём создания системы мотивации и стимулирования к потребности в профессиональном развитии, и совершенствовании методической работы в школе. Акцент смещён в сторону практической деятельности и поддержки педагога по усилению его психолого-педагогической компетентности. Методы поддержки педагога направлены на развитие его готовности к субъект-субъектному развивающему взаимодействию.

Педагоги школы распределены на две творческие группы, каждая из которых пройдет три модуля «погружения» в коллективную деятельность по овладению инновационными технологиями обучения. Создана инициативная группа, в которую вошли те педагоги, которые готовы к изменениям собственной деятельности и деятельности школы в целом. Это члены коллектива, имеющие достаточную теоретическую подготовку и практический опыт применения инновационных технологий в своей деятельности. Старшему методисту отведена роль консультанта, организатора и вдохновителя.

Этапы реализации проекта.

Первый этап – подготовительный (4 месяца). На данном этапе осуществляется теоретическое осмысление цели и задач проекта, анализ литературы и опыта работы образовательных учреждений по формированию профессиональных компетенций педагогов. Разрабатываются формы обучения, тематика.

Исполнители данного этапа заместители директора по УВР, методисты школы, инициативная группа.

Второй этап – преобразующий (24 месяца). Разработка Положения о моральном и материальном стимулировании сотрудников образовательного учреждения для профессионального развития. Исполнители: директор, заместитель директора, методический отдел, председатель профсоюзного комитета.

Работа двух групп педагогов по трём модулям под руководством старшего методиста, инициативной группы.

сроки	содержание	результат
Первый модуль «Технологический»		
Январь-	1. Этимологическое значение	- разработка планов-

<p>июнь (1 группа)</p> <p>Январь-июнь (2 группа)</p>	<p>слова «технология».</p> <p>2. Педагогическая технология;</p> <p>3. Образовательные технологии: проблемное обучение, личностно-ориентированное обучение, здоровьесберегающие технологии.</p> <p>4. Проектирование учебно-тренировочного занятия с использованием современной технологии подготовки.</p> <p>5. Тип и структура учебно-тренировочного занятия. Цели и задачи учебно-тренировочного занятия.</p> <p>6. Формы учебно-тренировочного занятия;</p> <p>7. Видеосъемка учебно-тренировочных занятий.</p>	<p>конспектов учебно-тренировочных занятий;</p> <p>- создание видеуроков, как методического материала для тренеров-преподавателей;</p> <p>- пополнение фонда школьной медиатеки.</p>
Второй модуль «Проектный»		
<p>сентябрь-декабрь (1 группа) (2 группа)</p>	<p>1. Совместный поиск новых комплексных знаний по организации проектной деятельности, овладение умениями использовать эти знания при создании интеллектуального продукта.</p> <p>2. Определение области тематического исследования проектной деятельности.</p> <p>3. Типы проектов (социальные, учебные, междисциплинарные, управленческие).</p> <p>4. Этапы проектирования.</p> <p>5. Организация работы над проектом по созданию интернет-страничек или сайта педагогов.</p> <p>6. Публичная защита проекта.</p>	<p>разработка и реализация проекта по созданию интернет страничек педагогов, сайтов педагогов, где будут отображаться все способы связи, работа педагогов, их методические материалы, рекомендации, результаты работы.</p>
Третий модуль «Конкурсный»		
<p>Январь-июнь (1 группа)</p>	<p>1. Изучение положений муниципальных, региональных, всероссийских и международных профессиональных конкурсов.</p>	<p>- создание каждым тренером-преподавателем качественного, конкурентоспособного портфолио;</p>

Январь-июнь (2 группа)	2. Анализ результатов участия педагогов школы в профессиональных конкурсах различных уровней. 3. Разработка требований к содержанию портфолио тренеров-преподавателей школы. Сбор, обобщение и анализ информации для портфолио. Психологические аспекты подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах.	- создание портфолио по аттестации; - готовность участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня; - готовность участвовать в аттестации.
---------------------------	---	---

Третий этап – результативный (8 месяцев).

Оценка итогов работы модулей, анализ их деятельности. Демонстрация видеofilьмов школьной медиатеки. Открытие интернет-страниц или сайтов педагогов. Определение дальнейшего пути развития профессионального мастерства каждого педагога. Выдвижение кандидатур и участие педагогов в конкурсах.

Возможные риски в ходе реализации проекта:

1. Данный проект может быть реализован частично из-за неприятия некоторой частью коллектива цели и задач проекта, психологической неготовностью к принятию идеи, отсутствия мотивации.
2. Загруженность педагогического коллектива основной работой
3. Неправильное распределение педагогов по творческим группам без учёта психологической совместимости может стать угрозой реализации проекта.
4. Неэффективное управление в ходе реализации проекта (сбой, рассогласование во времени, дефект).
5. Отсутствие квалифицированного психолога в школе может усложнить процесс моральной подготовки тренеров-преподавателей к работе по реализации проекта.

Ожидаемые результаты:

1. Педагогический коллектив понимает и разделяет новые тенденции развития образования, владеет новыми технологиями, формами и методами образовательного процесса.
2. Создана и работает система мотивации и стимулирования педагогических работников к потребности в профессиональном развитии.
3. Педагоги готовы к профессиональному общению, передаче опыта.
4. Создана инновационная модель внутрикорпоративного обучения школы.
5. Пополнена школьная медиатека, созданы интернет-странички и (или) сайты тренеров-преподавателей.

6. Участие в аттестации.

7. Высокий процент участия и побед педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня.

Критерии эффективности реализации проекта

Задачи	Ожидаемые результаты	Ожидаемые результаты
Изучить новые тенденции развития образования, новые технологии, формы и методы образовательного процесса.	Педагогический коллектив понимает и разделяет новые тенденции развития образования, владеет новыми технологиями, формами и методами образовательного процесса	Качественное проведение открытых учебно-тренировочных занятий и мастер-классов с использованием новых технологий, форм и методов образовательного процесса.
Разработать систему мотивации и стимулирования педагога к потребности в профессиональном развитии.	Создана и работает система мотивации и стимулирования педагогических работников к потребности в профессиональном развитии.	Разработано положение о стимулировании педагогов на профессиональное развитие.
Создать условия для профессиональной коммуникации, общения и передачи опыта.	Педагоги готовы к профессиональному общению, передаче опыта.	Проводятся семинары, мастер – классы, открытые уроки
Совершенствовать профессиональное мастерство педагогов в результате внедрения инновационной модели внутрикорпоративного обучения школы. Совершенствовать профессиональное мастерство педагогов в результате внедрения	Создана инновационная модель внутрикорпоративного обучения школы.	Созданы творческие продукты: - пополнена школьная медиатека; - открыты интернет-странички и (или) сайты педагогов; - обновлены портфолио педагогов;

инновационной модели внутрикорпоративного обучения школы.		
Подготовить педагогов к участию в профессиональных конкурсах различного уровня.	Высокий процент участия педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня.	Инициатива педагогов участвовать в конкурсах профессионального мастерства.
Подготовить педагогов к участию в аттестации по должности на первую (высшую) категории	Высокий процент аттестованных на категории по должности	Участие в аттестации

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 2. Планирование и мотивация профессионального развития кадров. Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Немовой. – М.: АПКИПРО, 2004
2. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров. Методическое пособие/ Под ред. Н.В. Немовой. – М.: АПКИПРО, 2004
3. Басовский Л.Е. Менеджмент. - М., Изд-во Инфра - М, 2002 г. - 216 с.
4. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2011