



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



Мотивация профессионального развития современного педагогического сообщества: значение и способы повышения эффективности

Анна Леонидовна Савельева

заведующий кафедрой психологии,
педагогике и дополнительного образования
ГБОУ ДО «Институт развития образования» Краснодарского края

Юлия Альбертовна Миллер

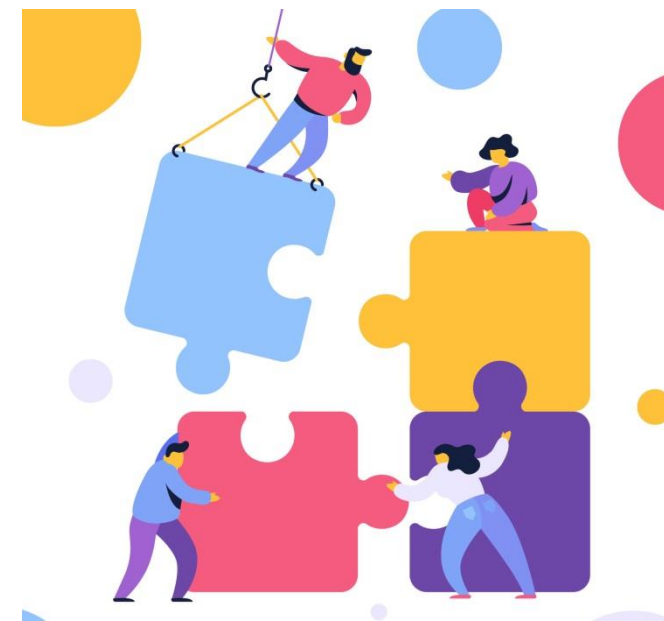
Старший преподаватель кафедры психологии,
педагогике и дополнительного образования
ГБОУ ДО «Институт развития образования» Краснодарского края

Актуальность:
- новые вызовы
- модернизация общества
- возросшие требования к качеству образования

Постоянное повышение профессионального уровня – **единственная стратегия** формирования современных педагогических кадров

Мотивация проф развития – процесс побуждения к активной деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированный на получении личного смысла в профессии

Мотивация к постоянному росту и развитию должна быть **доминантной** в иерархии мотивов педагогов.



Результат – качество, результативность, достижение целей, инновационное мышление, самоуважение статус

*«Мотивация педагогической деятельности в своей основе имеет желание найти причины неудовлетворенности результатами собственного труда и достижений обучающихся»
В.А.Сластенин, Л.С. Подымова*

Кризис профессиональных целей

возрастающие требования

высокая степень
теоретической
разработанности

ценностно-смысловая
сфера личности



снижение мотивации

недостаточность
разработанности
механизмов развития

причины актуализирующие
процесс переживания

Задачи системы дополнительной профессиональной подготовки:

1. Методическая поддержка и помощь
2. Маршрутизатор новых материалов, технологий, инструментов
3. Анализ особенностей мотивации пед деятельности и способов стимулирования



Любой кризис-это новые возможности
У. Черчель

- 1. Идентификация собственного Я**
- 2. Деятельность**
- 3. Поиск союзников**
- 4. Путь**
- 5. Достижение цели**
- 6. Ситуация успеха**





КТО Я

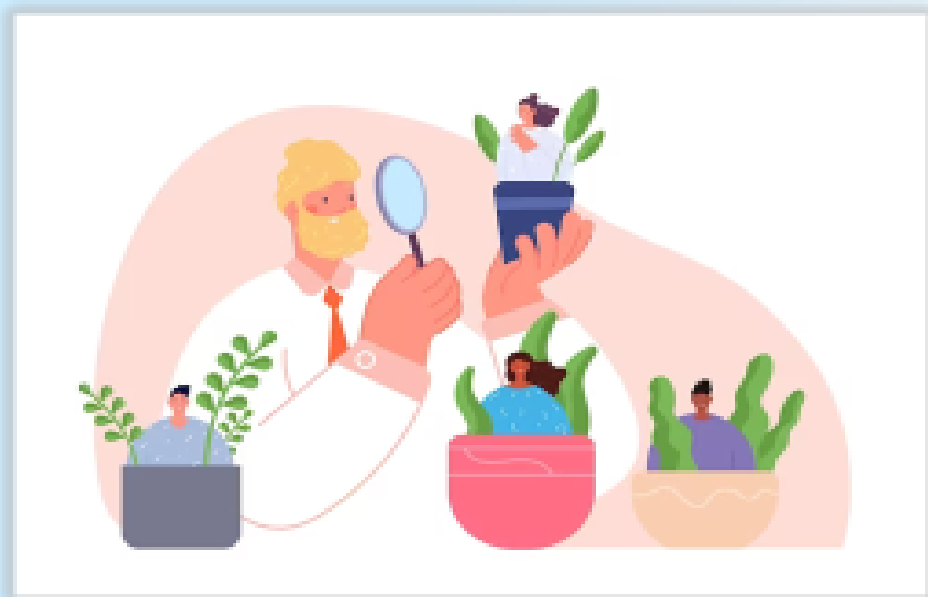
Упражнение «Салфетки»

*Каждый участник может взять то количество, которое считает
нужным для себя*

Рефлексия



Ключевой смысл личностного роста - ... ПОМОЧЬ КОМУ-ТО:



- **расти, используя свои знания и опыт;**
- **приобрести новые навыки;**
- **расширение профессиональной сети;**
- **продвинуться по карьерной лестнице;**
- **понимание профессиональных технологий;**
- ...
- ...

Преимущества - ...



- правильные разговоры между нужными людьми в нужное время в нужном месте;
- создание лестниц и строительных лесов, необходимых для достижения успеха во времена перемен, трудностей и адаптации;
- личностный рост;
- профессиональный опыт;
- мотивация;
- ...

Слагаемые успеха - ...



ясная цель +

подобранные пары наставник-наставляемый +

готовность наставника и подопечного +

отслеживание результатов



Упражнение «Идеальный наставник»

2 группы : 1 группа «НАСТАВЛЯЕМЫЕ»

2 Группа «НАСТАВНИКИ»

Рефлексия





Выбор наставника

Пойми свои цели.

Подумай, на кого равняешься.

Проведи свое исследование.

Будь в курсе существующей сети.

Пойми разницу между наставником и спонсором.

Качества наставника

Терпелив, не осуждает.

Честен, конструктивен.

Открыт новому, надежен.

Приверженец наставничества.

Активный слушатель.

Признает заслуги, дает значимые отзывы и советы.

Оказывать поддержку.

Как получить пользу от наставничества?

Знай, что ты хочешь.

Держи линию связи открытой.

Задавай вопросы.

Сделай это беспронгрышным.

Не отставайте от задач и дедлайнов.

Используй свои сильные стороны.

Отдавай должное и выражай признательность.

- Нужно делать так,
как нужно. А как не нужно -
делать не нужно.

- Винни-Пух





Упражнение «Отгадай»

Работа в группе. Выбирается ведущий.

Каждый игрок придумывает ему характеристику, используя при этом определения погоды, цветов, деревьев, предметов одежды

Рефлексия





Упражнение в группе

Участники встают в круг, 2 выходят за дверь

Рефлексия



Что можно и чего нельзя делать в наставничестве?

Зя

Создать структуру, быть обучаемым,
предлагать и принимать конструктивную критику,
извлеките уроки из своих прошлых ошибок,
Ставить достижимые цели .



Незя

Чувствовать себя обязанным,
поддаваться
манипулированию, действуйте так, как
будто вы знаете больше, чем на самом
деле.

Трудности работы с «мэтрами»

Значительная нагрузка и круг обязанностей

Болезненное восприятие критики

Зависимость от привычной «зоны комфорта»

Для любой категории педагогов важно:

- своевременный и грамотный анализ потребностей**
- создание ситуации успеха**






Упражнение «Квадрат Декарта»

Что будет, если я приму решение?

Что будет, если я откажусь от этого решения?

Чего не случится, если я приму это решение?

Чего не случится, если я откажусь от этого решение?




Упражнение «Баба ЯГА»





**Стимулирование
профессиональной мотивации и саморазвития
*работа в минигруппах***

| Мотив | Стимул |
|---------------------------|---------------|
| Творческая самореализация | |
| Личностное развитие | |
| Самоутверждение | |
| Стабильность | |
| Состязательность | |



| Мотив | Стимул |
|---------------------------|---|
| Творческая самореализация | <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение новых педагогических технологий - организация собственной мастерской, консультационного центра для МОУ - участие в конкурсах проектов с грантовым обеспечением |
| Личностное развитие | <ul style="list-style-type: none"> - периодическая курсовая подготовка (психологическая в том числе) - включенность в методическую работу - обобщение и распространение собственного опыта - ориентировка в поле нормативных актов и методических инноваций |
| Самоутверждение | <ul style="list-style-type: none"> - трансляция опыта на конференциях, семинарах и т.д. - публикационная активность - экспертиза конкурсов - привлечение к руководству структурными подразделениями |
| Стабильность | <ul style="list-style-type: none"> - комфортность педагогической среды - защищенность в конфликтных и спорных ситуациях - профилактика проф выгорания |
| Состязательность | <ul style="list-style-type: none"> - методическое и экспертное сопровождение - собственное участие в конкурсах - ведение системы рейтинговой оценки деятельности педагогов |

Траектории вовлечения в профессиональное развитие

| 1 группа (до 3 лет): | 2 группа (до 10 лет): | 3 группа (до 15 лет): | 4 группа (от 15 лет): |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- достаточный теоретический багаж,- недостатки практической подготовки,- направленность на совместную профессиональную деятельность,- потребность в общении. | <ul style="list-style-type: none">- стабилизация проф деятельности,- собственная проф позиция,- увлеченность процессом,- жажда познания. | <ul style="list-style-type: none">- устойчивая проф позиция,- стремление к первенству, признанию,- порог проф. кризиса (желание что-то изменить и фактическими возможностями) | <ul style="list-style-type: none">- высокая проф компетентность- стабильные результаты; (золотой запас проф сообществ) |
| <ul style="list-style-type: none">- наставничество,- профессиональная интервизия | <ul style="list-style-type: none">- профессиональные пробы в конкурсном движении,- рабочие группы | <ul style="list-style-type: none">- профилактика проф. выгорания,- ответственные поручения, подчеркивающие статус | <ul style="list-style-type: none">- методический актив,- руководство сообществами,- стажировочные площадки,- КИП, ППО |



Цитаты о наставничестве

«Наставник — это тот, кто позволяет вам увидеть надежду внутри себя»

«Наше главное желание в жизни — это кто-то, кто заставит нас делать то, что мы можем»

«Хороший тренер может изменить игру. Великий тренер может изменить жизнь»

«Наставник не учитель, но пробуждающий»

«Наставничество — это: делиться жизненным опытом и верностью выбранному делу»





*Не должно быть людей незаметных, людей безвестных пылинок.
Каждый должен сверкать, как сверкают на небе
миллиарды миллиардов Вселенных.
Быть неповторимой личностью –
это зависит в большей мере от самой личности.
Надо стремиться к тому, чтобы не быть серым и незаметным.*

В.А. Сухомлинский

