

Пройти регистрацию в чате: написать ФИО и детский сад

Кто не прошел регистрацию в гугл-форме- в чате есть ссылка)

Наставничество как инструмент формирования ценностных установок, убеждений и мотивации

КРАСНОЯРСК, 14.12.2023г

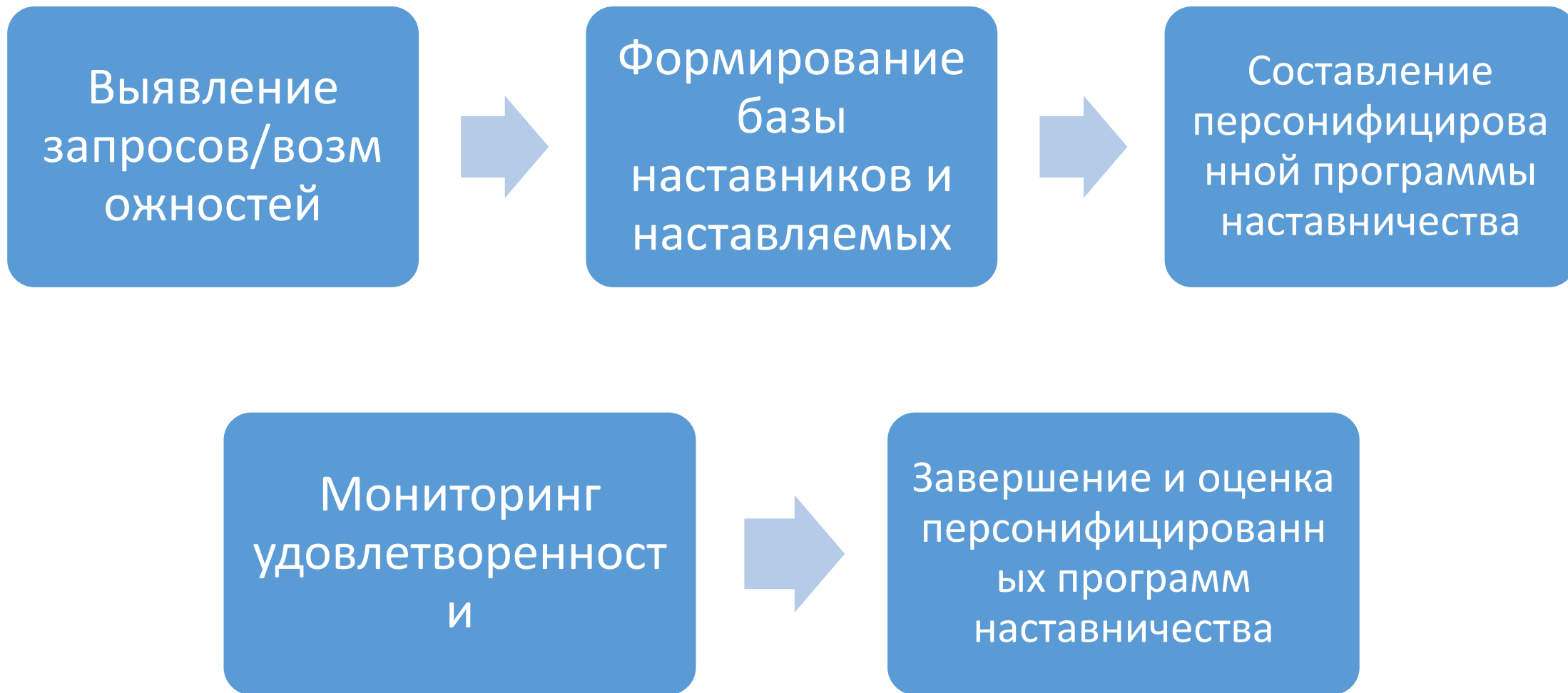
Цель наставничества

- создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи наставничества

- Закрепление, удержание в профессии
- Адаптация (социализация)
- Формирование субъектности
- Профессиональный рост. Устранение дефицитов.

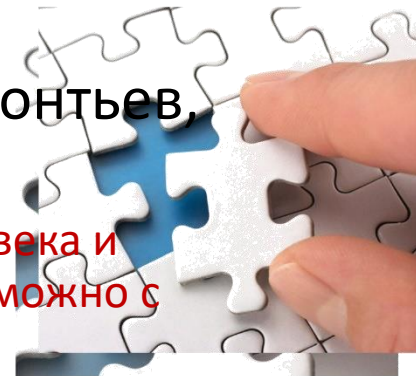
Этапы (механизмы) наставничества



Теории изучения мотивации

Выделяют 2 основных подхода к изучению:

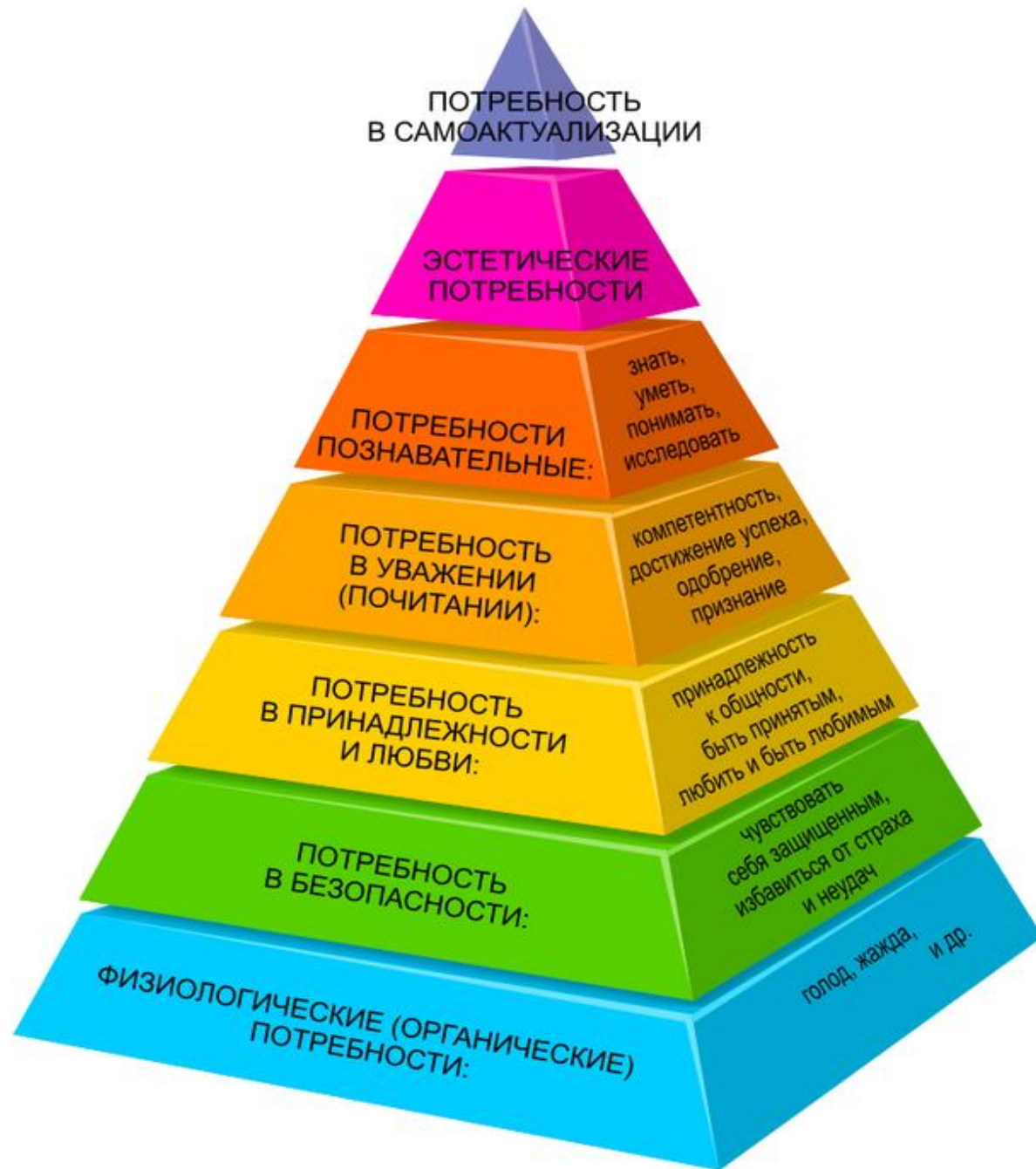
1. **Основывается на исследовании содержательной стороны.** Такие теории строятся на изучении потребностей человека, которая и является основным мотивом поведения, а следовательно деятельности человека (А.Маслоу, Ф.Херцбергер,...)
2. **Базируется на процессуальных теориях.** В них говорится о распределении усилий работников и выборе справедливого вида поведения для достижения конкретных целей (Теория ожиданий В.Врума, теория справедливости или модель Портера-Лоумера,.....)
3. Отечественные теории мотивации (Л.С.Выготский и его ученики А.Н.Леонтьев, Б.Ф.Ломов) **Теория Выготского утверждает, что в психике человека имеются 2 параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня не возможно с помощью средств другого.**



Почему важна каждая деталь?

Инструменты диагностики мотивации

- Методика «Мотивы педагогической профессии (Т. Н. Сильченкова) Цель методики - выявить значимость для педагогов мотивов к своей профессии;
- Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана) Цель применения данной методики – выявить значимые для педагогов мотивы профессиональной деятельности;
- Методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В. А. Ядовым, модифицирована Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном) Цель применения данной методики – выявить факторы привлекательности к своей профессии (Приложение 3);
- Диагностика уровня готовности педагога к развитию: анкеты «Выявление способности педагога к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию» по Н. В. Немовой
- Методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации» Т.И. Ильиной в адаптации Н.П. Фетискина.



Потребности

Потребность – это, с одной стороны, то без чего человек не может обойтись, в чем нуждается (дефицит), с другой, то, к чему стремится, чем хочет обладать (желание), или то, чего хочет избежать.

Потребность – внутренние ощущения, переживания (для длительных потребностей – состояние) человека, вызывающее определенный дискомфорт, от которого необходимо избавиться.

Потребности делятся на первичные базовые (врожденные) и вторичные (приобретенные)

Отечественные психологи делят потребности на 3 группы.

- Биологические
- Социальные
- Духовные (личностные)

МОТИВ

Мотив – это то что вызывает определенное действие человека.

Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов.

1. У нас есть нужда, или мы хотим чем-то обладать, т.е. имеем потребность

2. Мы знаем, или думаем, что знаем, каким образом мы можем удовлетворять эти потребности – имеем цель.

3. Удовлетворение этих потребностей имеет для нас важное значение – ценность.

4. Это толкает нас на действия по достижению данной цели – побуждение.

Все вместе это и будет мотивом

Мотивация

«Мотивация – динамический процесс формирования **МОТИВА**» Ильин Е.П. «Мотивация и мотивы» .Издательство «Питер», 2002г.

«Мотивация педагогов - процесс побуждения педагогов к деятельности для достижения конкретных целей организации»

Мотивацию разделяют на **внешнюю**, стимулируемую внешними факторами (вознаграждение, наказание и прочее) и **внутреннюю**.

Мотивация – это не навык и не информация, ее нельзя тренировать, ей нельзя научиться, ее можно лишь **стимулировать, повышать, развивать**.

Работа над повышением мотивации педагогов, развитием и стимулированием начинается с ее изучения.

Формула мотивации

(МПР) мотивационный потенциал работы

3 внешних фактора, которые влияют на мотивацию:

1. Материальный

2. Стимул (когда-то в Древнем Риме, стимулом называли палочку, которой погоняли животное), то есть все виды стимулов

3. Активирование – это, своего рода, ускорение, например биатлонист бежит по трассе, а все ему кричат, быстрее, быстрее.

Правила , которые надо знать руководителю о мотивации

1. Мотивация со временем падает.
2. Разные люди требуют разной мотивации. Было бы гораздо проще, если бы всех работников можно было мотивировать одинаково. Но, вы сами знаете, что мотивирует одного, что ему ценно и значимо, совершенно безразлично другому.
3. Все, что дается всем одинаково, мало влияет на мотивацию.

Способы мотивации персонала?

- Повышение значимости работы;
- Работа над смыслами;
- Правильное стимулирование;
- Эффективное поощрение и контроль;
- Проведение диагностики.

Как стать наставником?

Есть ли критерии отбора?

1. Подтвержденные результаты пед.деятельности.
2. Демонстрация лучших практик преподавания и проф.взаимодействия с коллективом.
3. Стаж работы в пед.деятельности не менее 3 лет, высшая квал.кат.
4. Профессиональные достижения, тиражирование личного педагогического опыта, склонность к активной общественной работе.
5. Активное участие в деятельности муниципальных, региональных методических центров и профессиональных сообществах.
6. Опыт подготовки педагогов к участию в конкурсах.
7. Самосовершенствование, профессиональное саморазвитие.
8. Ответственность за результаты работы.
9. Методическая грамотность, способность к анализу и рефлексии.
10. Авторитет среди педагогов

Игра "Волшебная лавка"

«Золотая монета с изображением солнца»	этот талисман даст вам возможность всегда получать за свою работу наиболее высокое вознаграждение.
«Платиновые часы»	этот талисман даст вам возможность, делать свою работу в наиболее удобное время.
«Золотая стрела»	этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет воплощать все новые творческие идеи в жизнь.
«Серебряная ладонь»	этот талисман даст вам возможность всегда получать работу в комфортном, дружеском коллективе.
«Алмазная лестница»	этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет содействовать карьерному росту.
«Изумрудная книга»	этот талисман даст вам возможность на любой работе получать наиболее полезное обучение
«Сапфировый факел»	этот талисман даст вам возможность всегда получать и делать творческую работу.

Вид мотивации в осуществлении профессиональной деятельности

- «Золотая монета с изображением солнца» – материальная.
- «Серебряная ладонь» – отношения в коллективе.
- «Алмазная лестница» – карьерный рост.
- «Изумрудная книга» – профессиональный рост.
- «Сапфировый факел» – самореализация, отсутствие рутины.
- «Платиновые часы» – гибкий график работы.
- «Золотая стрела» – способность к продуцированию нового, новаторство, инновационный подход

- Упражнение «Слова - мотиваторы». Участники в течении 5 минут записывают слова, которые они говорят себе для повышения внутренней мотивации.
- Обсуждение. Сегодня Вам представится возможность проверить себя, проявив свои лучшие профессиональные качества. Под профессионализмом мы понимаем особое свойство людей систематически эффективно и надежно выполняющие сложную деятельность в разнообразных условиях

Список использованной литературы

1. Арутюнян, Виктория Эсаиновна. Особенности мотивации профессионального развития педагога в системе повышения квалификации. — URL.
2. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. - № 10. — 2007.
3. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. — 2010.
4. Ильин Е.П. «Мотивация и мотивы» .Издательство «Питер», 2002г.