**« Профессиональный стандарт педагога**

**как средство мотивации педагогических кадров».**

**Никулина Лариса Геннадьевна**

**директор МБУ ДО«Дворец детского (юношеского) творчества»**

**«Делается то, что вознаграждается».**

**Американский профессор Мишель ЛеБеф**

 [Приказом](http://www.krao.ru/files/fck/File/evtushenko/Professionalnyi_standart_pedagoga_dopolnitelnogo_obrazovanija%2C_prikaz_Mintruda_ot_08_09_2015___613n%281%29.docx) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта **«Педагог дополнительного образования детей и взрослых»** утвержден профессиональный стандарт, регулирующий педагогическую деятельность педагогов дополнительного образования. В соответствии с п. 2 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 613н профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года.Профессиональный стандарт педагога, должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентировавшим деятельность педагога, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки.

**Стандарт должен:**

\*  Соответствовать структуре профессиональной деятельности педагога.

\* Не превращаться в инструмент жесткой регламентации деятельности педагога.

\* Избавить педагога от выполнения несвойственных функций, отвлекающих его от выполнения своих прямых обязанностей.

\* Побуждать педагога к поиску нестандартных решений.

\* Соответствовать международным нормам и регламентам.

\*Соотноситься с требованиями профильных министерств и ведомств, от которых зависят исчисление трудового стажа, начисление пенсий и т.п.

Сегодня в связи с переходом на новый профессиональный стандарт педагога вопрос о профессионализме учителя стоит наиболее остро. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогуДО. Изменение парадигмы образования, утверждение гуманистического мышления и взаимоотношений, реализация идей личностно-ориентированного подхода в обучении и воспитании ставят педагога перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями и методиками, изменением стиля деятельности. Проблема выбора путей мотивации коллектива и каждого педагога актуальна для любого руководителя образовательного учреждения. Кнут и пряник вовсе не единственные способы воздействия. Задача лидера-профессионала — выработать гибкую политику и разработать достаточное количество практических вариантов поощрения сотрудников. Заинтересовать людей работой — значит реализовать планы. Заинтересовать педагогов в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии своего учреждения. В связи с этим задача руководителя сделать так, чтобы профессиональный стандарт стал средством повышения качества работы, результативности, уровня предоставляемых услуг, улучшения микроклимата в организации. Профессиональный стандарт должен помогать в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для инноваций, повышать самоуважение и, в конечном счете, предотвращать отток специалистов. Профессиональный стандарт педагога - документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу, действующий на всей территории Российской Федерации. Он отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования он существенно наполняется психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь педагогу в решении новых стоящих перед ним проблем, определяет структуру его профессиональной деятельности. Стандарт выдвигает требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития.Не секрет, что можно поставить привлекательные и перспективные цели, разработать великолепные планы преобразования организации, установить в ней самое современное оборудование, но все это окажется напрасным, если педагоги не захотят трудиться в полную силу. Отсюда возникает вполне резонный вопрос, как сделать так, чтобы профессиональный стандарт стал средством мотивации педагогических кадров.По мнению отечественного исследователя К.Г. Митрофанова, мотивация педагога развивается поэтапно. В начале своей профессиональной деятельности основным мотивом педагога является стремление к самоутверждению, признанию со стороны обучающихся, коллег, родителей. Затем акцент переносится на содержание воспитания и обучения. Педагог активно овладевает преподаваемым материалом, занимается конструированием отдельных занятий и проектов, что приводит к повышению его интереса к способам педагогической работы. Впоследствии начинают преобладать интересы к пониманию и развитию ребенка, его личности и поведения.Распространена также точка зрения, согласно которой профессиональные мотивы педагога можно сгруппировать в три блока: мотивы выбора педагогической профессии; мотивы, проявляющиеся в процессе труда и мотивы совершенствования педагогической деятельности.Первый блок включает в себя интерес к работе с детьми, подражание (например, своим любимым учителям, родителям, коллегам и т.д.), а также способность к организаторской деятельности.

По мере работы педагога, приобретения им своего опыта педагогической деятельности у него складывается интерес к работе с детьми определённого возраста и определенных склонностей, происходит осознание важности, значимости своего труда для общества, появляется интерес к развитию своих педагогических способностей.

           В отличие от других, педагоги предрасположены к тому типу мотивации труда работников, для которого основу составляют высокие идейные и человеческие ценности. Это люди, стремящиеся своей деятельностью принести людям добро и гуманизм. Большинство из них работают ради дела, которым занимаются, несмотря на то, что при этом они получают от государства и общества очень скромное материальное вознаграждение. Работников с мотивацией такого типа называют «*патриотами*».

Специалисты выяснили, что, как показывают многочисленные исследования, эффективность трудовой деятельности работников выше в тех случаях, когда их усилия определяются внутренней мотивацией. Поэтому руководителю в работе с персоналом не стоит ориентироваться только на материальные стимулы и различные формы признания труда работников (всевозможные поощрения, повышение квалификационных категорий в результате аттестации, обобщение передового опыта и т.п.).Важно всячески поддерживать интерес педагогов к содержанию работы, к участию в управлении коллективом, к саморазвитию. Особенно это может быть значимо по отношению к достаточно молодым сотрудникам, которые скорее, чем их более опытные коллеги, готовы покинуть учреждение, если оно не обеспечивает удовлетворение их потребностей.

Удобным поводом для анализа внутренних ресурсов может стать профессиональный стандарт. С чего же начать? Профессиональный стандарт нам дает замечательный способ, провести трехсторонний аудит: педагог оценивает себя сам, его деятельность оценивается коллегами и администрацией. Администрация анализируя результаты аудита, может использовать разные способы мотивации педагогов. Это так называемый экономичный способ мотивации, который выполняет больше психологическую задачу и может оказаться полезными на некоторое время. Он ни к чему не обязывает и может применяться в отношении всех членов коллектива. Это –

\*       премия по итогам работы или определенного периода (учебной четверти, года);

\*        ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);

\*        экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и проч.);

\*        корпоративные празднества и вечеринки.

Можно назвать долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно, отдавая себе отчет, что вряд ли когда представится возможность мотивировать сотрудника сильнее. Здесь важна степень личного доверия, уважения в коллективе, ценности педагога для учреждения.

К таким способам стимуляции можно отнести:

\*  аттестацию на более высокую категорию;

\*  содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта;

\*  предоставление возможности вести дополнительные часы кружковой деятельности (при условии предоставления интересной программы);

\*  разрешение на работу по совмещению;

\*  назначение на руководящую должность (руководителем методического объединения, заместителем директора и др.);

Среди педагогов распространено мнение, что повышение зарплаты — наиболее действенное средство поощрения их деятельности. Но это не совсем верно. Во-первых, те, кто превыше всего ставит уровень дохода, в образовании давно не работают, уходят в бизнес. Во-вторых, экономические способы стимулирования мотивации вообще обладают ограниченной эффективностью. Поэтому сегодня на помощь приходит профессиональный стандарт.Это способ мотивации творческих кадров, способствующий их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному. Профессиональный стандарт определяет компетенции, которыми должен владеть педагог и позволяет использовать для мотивации такие приемы как:

         доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения занятия, мероприятия, участие в конкурсе;

    проведение открытых занятий, семинаров, мастер-классов;

    направление на различные проблемные семинары и конференции;

    содействие в выдвижении на престижный конкурс;

    возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе краевых, всероссийских;

   помощь в обобщении опыта, подготовке авторских программ и пособий, публикаций к печати;

   содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.

   оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся);

    публичная похвала на совещании или педсовете;

    вынесение благодарности в приказе;

    представление к грамоте или званию;

    помещение фотографии на стенд

    признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.);

    выражение признательности со стороны детей и их родителей.

* курирование во время участия в конкурсах.

Н. В. Немова в книге «Управление методической работой в школе» предлагает «Модель условий мотивации профессионального развития учителя». На основании данной модели можно понять, что дает профессиональный стандарт педагогу.

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональный стандарт позволит развивать | **Стимулы, которые можно использовать для профессионального развития** |
| Мотив самостоятельности, реализуя себя в профессиональной деятельности как творческая личность | 1.1.Открытие собственного мастер – класса для педагогов края или города.1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по авторской программе, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание).1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего педагога проекта.1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы. |
| Мотив личного развития, приобретения новой информации. | 2.1.Направление на стажировку или престижные курсы.2.2.Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)2.3.Творческий отпуск в каникулярное время.2.4.Дополнительные дни к отпуску.2.5.Содействие в переподготовке по интересующей педагога, руководителя специальности. |
| Мотив самоутверждения, достижения социального успеха. | 3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.3.3.Представительство от ОО на ответственных мероприятиях городского, краевого значения.3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы .3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.3.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.3.7 Рекомендация педагога для работы на курсах ИРО.3.8.Рекомендация педагога для работы в экспертных группах, жюри |
| Потребность быть в коллективе | 4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни ОО. |
| Мотив стабильности, защищенности | 5.1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь педагога со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.5.2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.5.3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе. |
| Мотив состязательности | 6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.6.2.Присвоение звания победителя внутреннего конкурса профессионального мастерства |

И в заключение:Профессиональный стандарт сегодня -это хорошая попытка привести образование в определенную систему. Стандарт четко регламентирует работу педагога. Дает ему необходимый инструментарий и в работе с детьми и при аттестации. Профессиональный стандарт придаст импульс для повышения качества работы. Руководитель может открыть профессиональный стандарт, внимательно ознакомиться с тем, что его сотрудник должен реально знать, уметь делать и сопоставить со своей реальностью. А дальше решить: нужен ли ему такой специалист? Готов ли он дальше оплачивать работу этого сотрудника? Будут ли востребованы услуги этого педагога? Возможно, его стоит отправить на курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки? Для педагога же профессиональный стандарт станет средством мотивации профессионального уровня.