

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
«ДАРЫН» РЕСПУБЛИКАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ОРТАЛЫҒЫ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ДАРЫН»



**«БІЛІМ БЕРУ ҮДЕРІСІНЕ ҚАТЫСУШЫЛАРДЫҢ
ӨЗГЕРМЕЛІ ӘЛЕМДЕГІ КӘСІБИ ДАМУЫ»
мамандандырылған білім беру ұйымдарының қызметкерлеріне
арналған тамыз педагогикалық
кеңесінің материалдар
жинағы**



**Сборник
августовского совещания педагогических работников
специализированных организаций образования
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧАСТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В МЕНЯЮЩЕМСЯ
МИРЕ»**

Нұр-Сұлтан, 2020

ББК 64.3 (2 каз) я 72
Т-37

Басылымға «Дарын» РҒПО оқу-әдістемелік кеңесімен ұсынылған
Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом РНПЦ
«Дарын»

Т-37

«Білім беру үдерісіне қатысушылардың өзгермелі әлемдегі кәсіби дамуы» тақырыбындағы мамандандырылған білім беру ұйымдары қызметкерлері үшін тамыз педагогикалық кеңесінің материалдар жинағы, 6-7 тамыз, 2020 ж.

Нұр-Сұлтан: «Дарын», 2020 ж.- 47 бет

ISBN 9965-522-15-4

«Білім беру үдерісіне қатысушылардың өзгермелі әлемдегі кәсіби дамуы» тақырыбындағы мамандандырылған білім беру ұйымдары қызметкерлері үшін тамыз педагогикалық кеңесінің материалдар жинағы қашықтықтан білім берудегі жаңа әдіснаманың негізгі бағыттарына, үздік білім беру ресурстары мен технологияларына арналған; тез өзгертін әлемде табысты қамтамасыз ететін білім алуудағы оқушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыру, Қазақстанның жаңа кәсіптерінің атласы экономиканың басым салалары үшін кәсіптер мен құзыреттерді болжау, қашықтықтан оқыту кезеңіндегі тәрбие процесінің мәселелері, қашықтықтан білім беру жағдайындағы тайм-менеджмент және педагогтар үшін онлайн курстар жүйесін пайдалану.

Материалы августовского совещания работников специализированных организаций образования «Профессиональное развитие участников образовательного процесса в меняющемся мире» посвящены основным вопросам организации в условиях дистанционного образования, лучшим образовательным ресурсам и технологиям; удовлетворению потребностей учащихся в получении образования, обеспечивающего успех в быстро меняющемся мире; атласу новых профессий в Казахстане, прогнозированию профессий и компетенций для приоритетных отраслей экономики, вопросы воспитательного процесса в период удаленного обучения, вопросам организации тайм-менеджмента, использованию системы онлайн курсов для педагогов.

ISBN 9965-522-15-4

«Дарын», 2020

Мазмұны Содержание

№	Тақырыбы	Аты-жөні	Беті
1.	Уақытты тиімді басқару-тайм-менеджмент-қашықтықтан оқыту жағдайында	<i>Байдүйсен Бауыржан Амангелдіұлы, Н.Нұрмақов атындағы облыстық мамандандырылған мектеп-интернаты директорының орынбасары, Қарағанды қаласы</i>	5
2.	Эффективная реализация вариативного компонента в специализированных школах в условиях дистанционного обучения	<i>Байкенов Канат Бауржанович, заместитель директора специализированной школы-интерната «Мурагер» управления образования Карагандинской области</i>	8
3.	Мотивация преподавателя в условиях дистанционного обучения (использование фактора мотивации в управленческой деятельности)	<i>Куспекова Корлан Маратовна, директор школы-гимназии №3 для одаренных детей, г. Павлодар</i>	11
4.	Принципы воспитательного процесса в период удаленного обучения: взаимодействие и коммуникация между педагогом, детьми и их родителями	<i>Ли Марина Николаевна учитель химии и биологии специализированной гимназии № 8 с обучением на трех языках имени М. Х. Дулати, город Шымкент</i>	15
5.	Мотивация педагогов к инновациям в профессиональной деятельности в условиях дистанционного обучения (из опыта работы методической службы гимназии)	<i>Назарова Инна Федоровна, заместитель директора школы-гимназии №3 для одаренных детей, г. Павлодар</i>	18
6.	Мотивация педагогов к инновационной деятельности	<i>Рахимжанова Армангуль Сартаевна, директор областного многопрофильного лицея-интерната для одарённых детей, г. Павлодар</i>	25
7.	Пять типов внутренней мотивации	<i>Сагитова Мадина Николаевна, заместитель директора по</i>	36

		<i>системе электронного обучения ГУ «Областной многопрофильный лицей-интернат для одаренных детей»</i>	
8.	Атлас новых профессий казахстана прогнозирование профессий и компетенций для приоритетных отраслей экономики	<i>Саясат Нұрбек, руководитель компании BTS Education и проекта «Атлас новых профессии и компетенций»</i>	44

УАҚЫТТЫ ТИІМДІ БАСҚАРУ-ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ- ҚАШЫҚТЫҚТАН ОҚЫТУ ЖАҒДАЙЫНДА

*Байдүйсен Бауыржан Амангелдіұлы,
Н.Нұрмақов атындағы облыстық
мамандандырылған мектеп-интернаты
директорының орынбасары, Қарағанды қаласы*

Бәріміз білетіндей, тайм-менеджмент – ол тек құрал ғана емес, ол – айналаға басқа көзбен қарауды үйрететін тың көзқарас. Бұл терминнің мағынасына үңілсек, “Өз уақытыңды басқару” түсінігі адамның барша мүмкіндіктерінің ішіндегі ең құндысы “уақыт” болғандықтан ортаға шыққан. Австриялық кеңесші Питер Друкердің “Уақытты басқару” бойынша мынадай нұсқаулық береді: Табысты адам бірден тапсырмаларды орындауға кіріспейді екен, ол алдымен уақытына қарайды. Олар бірден жоспарлауға кіріспейді, алдымен уақытын қандай істерге жұмсайтынын нақтылайды. Сонымен қатар олар уақытын босқа шығындайтын қажетсіз істерді барынша қысқартуға бар күшін салады екен. Қазіргі таңда уақытпен байланысты қоғам арасында мынадай стереотип пайда болды, яки табысты адам 5 түрлі жұмысты бір уақытта орындайды. Ол жылдам шешім қабылдап, өте көп жұмыс атқарады. Расын айтсақ, бұл мүлдем олай емес. Шынайы табысты адам көп емес, аз жұмыс жасайды. Ол өз жұмысын асықпай, байыппен шешім қабылдай алатындай қабілетке ие.

Тайм-менеджменттің негізгі қағидаларының бірі әр істің өзіндік орындалу тәртібін білу қажеттілігі. Яғни, қазіргі технология мен неше түрлі жағдаяттар өмірімізде орын алып, адамдарды қызықтырып әрі соған бәріміз құлшынып кеткен заманда, адамға ең бағалы болған қор –уақытымыздан қалай айырылып жатқанымызды байқамаймыз да. “Уақытымызды басқару” бойынша Пареттоның 80/20 қағидасына сүйенсек, 20% күш 80% жетістікке жеткізеді екен. Ал 80% күш 20% жетістікке жеткізеді екен. Әлбетті бұл бір шартты сандық пайыздар болуы мүмкін, бірақ шыны керек, егер сараптама жасасақ бір күнде 80% күшпен біз қаншама керек емес іс-әрекеттерді жасауымыз мүмкін. Мысалы, әрдайым почта, мессенджерлерді тексеру немесе күнделікті вируспен ауырып қалған

Қашықтықтан оқыту кезінде уақытымызды тиімді пайдалану үшін АҚШ-тың 34-і президенті Дэвид Эйзенхауэрдың матрицасын үлгі алсақ болады. Эйзенхауэр бүкіл шаруаға үлгеріп, 24 сағаттың қадіріне жету үшін өзінің уақыт басқару үлгісін ойлап тапқан. Бүгінде ол Эйзенхауэрдың матрицасы немесе приоритеттер матрицасы деп аталады. Істерді 4 типі бойынша бөліп қарастыруға болады, ол Эйзенхауэр әдісі деп аталады:

1. Шұғыл және маңызды. Бұл істерді ертеңге қалдыруға болмайды, сондықтан жылдам кіріскеніңіз жөн.

2. Маңызды, бірақ шұғыл емес. Бұл істерді шұғыл емес деп ертеңге қалдыруға болмайды, себебі болашақта қиындықтар туғызуы мүмкін. Мүмкіндігінше ерте орындағыныңыз жөн.

3. Шұғыл, бірақ маңызды емес. Бұндай істермен айналысу жұмыс өнімділігіне еш әсер етпейді. Нәтижесі де көрінбейді. Сондықтан, мүмкіншілігіңізге қарай, осындай істер санын азайтып, не мүлдем алып тастаған жөн.

4. Шұғыл да, маңызды да емес. Істердің бұл түрімен айналысудың қажеті жоқ. Сондықтан оп-оңай тізіміңізден сызып тастасаңыз болады.

Тағы атап кететін жайт, ол Абай атамыз айтпақшы, "... Қызық келсе, қызықпа, оңғаққа ерме.." ("Сенбе жұртқа" өлеңінің тармағы). Бұл жерде теледидар көре тұрайын, интернетте отыра тұрайын деп алтын уақытыңызды сарп етпеңіз. Өз-өзіңе "ЖОҚ" айтып үйрену де пайдалы. 3:40

Бұл суреттегі жүйе пирамиданың құрылысына ұқсайды. Ал оны қалайтын негізгі кірпіш – уақыт. Яғни, кез-келген адамның өмірінде болу керек тайм-менеджмент, яғни уақытты басқару. Пирамиданың іргетасында өмірлік құндылықтар құрап тұр. Бұл кез келген мәселенің шешім таба алатын басты нысана. Қазіргі таңда бұл жүйені «Франклин пирамидасы» деп атаған. Пирамиданың соңғы нүктесінде ізгілікке жол бастап апаратын өміріміздегі ең маңызды 13 құндылықты атап өткен: сабырлылық, тұйықтық, тәртіпті сүю, шешім қабылдау, ұқыптылық, еңбексүйгіштік, адалдық, шыншылдық, ұстамдылық, тазалық, тыныштық, ұждандылық, ұяндық.

Ал пирамиданың екінші сатысы – ғаламдық мақсат. Мұнда өмірлік қағидалар қоры жиналып, «Осы жылы неге қол жеткізгім келеді?» деген сұраққа жауап іздейді. Мысалы, дәрігердің ғаламдық мақсаты 35 жасқа дейін бөлім меңгерушісі атану, ал менеджер өз стартап жобасын жасауды мақсат етеді деген секілді.

Негізгі жоспар – ғаламдық мақсатқа жету үшін құрастырылған нұсқаулық.

Ұзақ мерзімді (жылдық) жоспар – 3-5 жылға арналған жоспар

Қысқа мерзімді жоспар – биылға, бір айға құрылған жоспар

Күндік жоспар – апта күндеріне негізделген жоспар.

Барлық саты бір-бірімен тығыз байланысты. Бір сатыны тастап кету мүмкін емес. Франклин әдісін қолдану үшін мақсаттың іргетасын қалауда жаңылыспау қажет. Әр адам өмірінде бір мақсатқа қызмет етеді. Бірақ ол мақсатқа қандай жолмен жететінімізге еш шектеу қойылмаған. Бұл пирамида уақыты болмысындағы тек мақсатқа нақты жетудің сипатын ғана көрсетеді. 5:20

Осы айтылғандардың бәрін ескере отырып, мектеп әкімшілігі қашықтықтан оқыту кезінде оқушымен уақыт шеңберінде тиімді жұмыс жасауға болатын осы көрсетілген 3 бағытқа мән беру керек. Ол интеллектуалды, эмоционалды, физикалық. Әлбетте интеллектуалды бағыт доминантты болып табылады. Бұл жерге пәндер, олимпиада жұмыстары, ғылыми жобалар кіреді. Бірақ тек интеллектуалды іс-әрекетке көңіл бөлсек, кез-келген оқушы үйде отырып жалығып кетуі әбден мүмкін. Сондықтан қашықтықтан оқыту кезінде оқушыға эмоционалды және физикалық бағыттар ауадай қажет. Енді осы 3 бағытта уақытты тиімді басқара отырып, оқушылар немесе кез-келген адам не істей алады. Қысқаша тоқталып кетсек.

Интеллектуалды бағытта - қиын екі сабақты қайталау (2 сағат), кітап оқу (баланың қызығушылығымен), деректі бейнебаян көру мен жобаны айналысуды жатқызуға болады.

Интеллектуалды бағыттың ішіндегі кітап оқуда оқушы күніне 20 минут бөле тұра, көркем әдеби, шығармашылық, жеке тұлға, танымдық кітаптарды ұсынуға болады. Бұл жерде үйдегі ата-ана да баламен бірге отырып кітап оқыса жақсы жетістікке жетуге болады.

Интеллектуалды бағытта оқушыларға деректі бейнебаяндарды ағылшын тіліндегі субтитрымен көру, пәндер бойынша деректі бейнебаяндарды қарауды ұсынуға болады.

Интеллектуалды бағыттағы жоба бойынша әр оқушыға аптасына 1 рет бір жобамен айналысуға кеңес берсек, онда бірінші аптада оқушыға “Мен өнертапқышпын” өмірімізге пайдалы әлеуметтік жобамен айналысуға болады. Екінші аптада ойын арқылы шоу жасау. Ал үшінші аптада еркін тақырыптағы кез-келген жобамен айналысса болады.

Физикалық бағыт бойынша оқушы болсын, ата-ана болсын аптасына 5 рет жаттығу жасап жүруі қажет. Ол жаттығуларды ютуб каналындағы бейне сабақтар арқылы көріп, қайталай алады. Және де аздап эмоционалды бағытқа жақын 20 минутты биге көңіл бөлуге болады.

Эмоционалды ойындарға драма ойындары, бір-бірін қайталау, караоке, монополия, мандала сияқты ойындармен көңіл көтеруге болады.

SMART мақсаттар қою. Әрине, тайм менеджментте өзіне мақсат қоюдың әртүрлі жолдары бар. Солардың ішіндегі SMART мақсат деген әдіспенен бөліскім келеді. Ол тиімді әрі жетуге оңай мақсат қоюға арналған. Қысқаша айтқанда, ол қойылған мақсат нақты (**S**pecific), өлшене білетін (**M**easurable), әрекетке негізделген (**A**ction-oriented), қол жетімді (**R**ealistic) және уақытпен шектеулі (**T**ime-bound) болуы тиіс деген қағидалар. Біреудің өзіне қоя алатын мақсаттардың мысалы:

1. Пәк болу
2. Мінсіз болу
3. Барлығы бақытты өмір сүру

Осы 3 мақсаттың ішінде қай қағидалар орындалмай тұр? Бәрі деп айтсақ қателеспейміз. Мүмкін оларға жетуге болады деп айтарсыз, бірақ та олар нақты (specific), өлшенетін (measurable), әрекетке негізделген (action-oriented) және уақытпен шектеулі (time-bound) емес.

Басқа мысалдарды қарастырсақ:

1. Сурет салу қабілетімді жетілдіру
2. Былтыр бастаған кітапті бітіру
3. Жасым жүзден асып шөберелерімнің тойларын көру

Жақыннан қарап көрейік. Бірінші мақсатымыз қол жетімді және едәуір нақты, бірақ уақытпен шектелмеген. Айта кететін жәйт, бұл мақсатты өлшенетін және әрекетке негізделген қылуға болады (мысалы, сурет салудан оң сабақ аламын). Екінші мақсатымызда кітапта неше тарау бар, қаншасы

оқылып шықты және қашан бітіремін деген сұрақтарға жауап берілсе SMART-мақсат қылуға болады. Ал үшінші мақсатымызға келсек, ол әзірше қол жетімді емес әрі әрекетке негізделмеген, яғни, оның даму барысы толықтай біздің қолымызда емес.

Сонымен егер біз әр оқушыға нақты Смарт мақсат қоя білсек, қашықтықтан оқыту жағдайында оқушыларда күнделікті осындай тайм-менеджмені болуы шарт:

1. Сабақ -4 сағат
2. Күнделікті 20 бет кітап оқу
3. Күнделікті 1-2 деректі бейнебаяндар көру
4. Аптасына 1 рет жобамен айналысу
5. Эмоционалды көңіл көтеру
6. Спортпен шұғылдану – 20 минут
7. Отбасымен смартфонсыз әңгімелесу.

Қорытындылай келе, қазіргі шапшаң өмір ағымы мен қатаң цейтнот кімді болсын эмоциялық күйзеліске ұшыратпай қоймайды. Өз кезегінде ол сіздің жұмыс істеу нәтижелілігіңіз бен жалпы өмір сүру сапаңызға қатты әсер етеді. Абай атамыздың айтқанындай

Ақыл, қайрат, жүректі бірдей ұста,
Сонда толық боласың елден бөлек.
Біреуінің күні жоқ, біреуінсіз,
Ғылым - сол үшеуінің жөнін білмек.

Ғылым-білімді сапалы деңгейде игергіміз келсе, ақыл, қайрат, жүректі мүмкіндігінше бірдей ұстау қажет. Яғни, қашықтықтан оқыту кезінде интеллектуалды, эмоционалды, физикалық бағыттарды тайм-менеджмент арқылы өзіміздің, оқушылардың, тіптен ата-аналардың өміріне енгіздірсек, білім саласындағы белгіленген үлкен смарт мақсатқа бәріміз жете аламыз деп кәміл сенемін.

Эффективная реализация вариативного компонента в специализированных школах в условиях дистанционного обучения

*Байкенов Канат Бауржанович,
заместитель директора специализированной
школы-интерната «Мурагер» управления образования
Карагандинской области*

Переход на дистанционное обучение - является серьезным вызовом для наших школ и всей казахстанской системы образования. В этом выступлении рассматриваются понятия дистанционного обучения, вариативного компонента и их интеграции. Обсуждаются проблемы и пути решений при преподавании вариативного компонента в формате дистанционного обучения, преимущества и возможности для организаций образования. Приводится несколько примеров форм вариативных компонентов обучения. В результате, при правильном подходе преподавание вариативного компонента в формате дистанционного обучения позволит раскрыть потенциал и возможности учащихся.

1. Вариативный компонент в формате дистанционного обучения

Переход на дистанционное обучение стал серьезным вызовом для наших школ и всей казахстанской системы образования. При этом нельзя забывать о важности преподавания вариативного компонента.

Вариативный компонент типового учебного плана - это совокупность учебных предметов и курсов, определяемых общеобразовательной организацией с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся.

Вариативный компонент обеспечивает вариативность образования, отражает приоритетные направления деятельности организации и расширение области образовательных услуг для воспитанников, учитывая их личностные особенности, интересы и склонности.

Дистанционное обучение — это форма получения образования, при которой преподаватель и ученик взаимодействуют на расстоянии с помощью информационных технологий.

Основные преимущества дистанционного обучения, которые особо могут проявиться при преподавании вариативного компонента: индивидуальный темп обучения, доступность, и персональная обратная связь.

2. Формы вариативного компонента

Формы вариативного компонента зависят от особенностей и направления организации образования. При этом необходимо учитывать

интеллектуальные и творческие интересы детей, а также имеющуюся методическую и материальную базу.

Примерами форм вариативного компонента являются: проектное обучение (PBL), кружки и секции, STEM образование, Startup и IT проекты, предметные олимпиады.

3. Проблемы и пути решения при преподавании вариативного компонента

При традиционном преподавании вариативного компонента очень часто встречаются такие проблемы как дополнительная нагрузка на учителей и учеников, отсутствие методического материала и материальной базы, неэффективный мониторинг работы учеников и неэффективное использование времени. В свою очередь при правильном подходе, использование различных образовательных платформ позволит решить большинство этих проблем.

Таблица 1. Проблемы и решения при преподавании вариативного компонента

Проблемы	Решения
Дополнительная нагрузка на учителей и учеников	Снижение нагрузки на учителей и учеников путем дистанционного обучения
Отсутствия методического материала и материальной базы	Использование IT технологий и методик
Неэффективный мониторинг работы учеников	Использование образовательных платформ позволяет проводить эффективный мониторинг, улучшить дифференциацию обучения, что приведет к повышению его качества
Неэффективное использование времени	Дистанционное обучение позволит эффективно использовать время, как учителя, так и ученика

4. Выводы

Дистанционное преподавание вариативного компонента позволит повысить эффективность обучения через дифференциацию, эффективное использование времени, развитии индивидуальной траектории обучения, а также будет способствовать формированию навыков 21-го века, что в свою очередь приведет к воспитанию конкурентоспособного гражданина страны.

МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФАКТОРА МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)

*Куспекова Корлан Маратовна,
директор школы-гимназии
№3 для одаренных детей,
г. Павлодар*

В классической педагогике сложилась достаточно устойчивая классификация функций управления в образовательном учреждении (анализ, целеполагание и планирование, организация, руководство, контроль и регулирование) Вместе с тем, управление школой в условиях модернизации казахстанского образования – это управление инновациями, что предполагает рефлексию на всех уровнях и этапах деятельности, управленческое мышление руководителей, принципиальное отличие целей, технологий, моделей и механизмов, нового учителя и социум как партнерскую среду. Таким образом, мы говорим уже о организационном менеджменте образования, в котором функции управления расширяются: добавляется принятие решения, организация, мотивация, делегирование полномочий, маркетинг.

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. **Мотивация** – это побуждение к какой-либо деятельности, усилиям, достижениям. Проблема мотивации – достаточно новая задача, которая стоит на повестке дня у большинства организаций, особенно в условиях дистанционного обучения. Эта задача должна быть успешно решена, только в этом случае возможно дальнейшее развитие системы образования, особенно в условиях реформирования.

Для объяснения мотивации педагога широко привлекаются общепсихологические теории. В качестве примера можно привести широко известную пирамиду потребностей А. Маслоу.



Согласно Маслоу, человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности. Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:

-физиологические потребности (еда, вода, жилье, отдых);

-потребности в безопасности и стабильности (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);

-социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);

-потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих)

-потребности самовыражения (потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).

Если внимательно посмотреть на это изображение, то «развитие», «персональный рост» находятся в самом верху пирамиды. Этим можно просто объяснить тот факт, почему очень мало людей реально задумываются на тему персонального и личностного роста. Ведь до вершины пирамиды еще нужно дойти...

Одна из моделей принадлежит отечественному исследователю К.Г. Митрофанову, считающему, что мотивация педагога развивается поэтапно. В начале своей профессиональной деятельности основным мотивом педагога является стремление к самоутверждению, признанию со стороны учеников, коллег, родителей. Затем акцент переносится на содержание воспитания и обучения. Учитель активно овладевает преподаваемым материалом, занимается конструированием отдельных уроков и учебных курсов, что приводит к повышению его интереса к способам педагогической работы. Впоследствии начинают преобладать интересы к пониманию и развитию школьника, его личности и поведения.

Взяв за основу теорию потребностей А.Маслоу, двухфакторную теорию Ф.Герцберга, исследования К.Г.Митрофанова, выявили значимые элементы мотивации и демотивации в деятельности педагогов, сгруппировали регуляторы мотивации:

Рабочая среда	Вознаграждение	Безопасность	Личный рост	Чувство причастности	Интерес и вызов
- удобное рабочее место - дизайн - столовая - хорошие физические	- хорошая зарплата - справедливое вознаграждение по результатам работы (премии и т.п.) -	- ощущение своей принадлежности, нужности для организации - уважение, признание со стороны коллег и	- возможности для обучения - возможность карьеры - возможность экспериментирования, творчества, самовыражения	- ощущение полезности своей работы - информированность о делах, планах, перспективах гимназии - интерес и учет	- интересная работа - усложняющаяся работа, требующая роста, мастерства - возрастающая ответственность

кие условия работы	социальные блага (жилье, медобслуживание, детсады, отдых и т.п.)	руководителя - хорошие отношения в коллективе		руководством личных мнений работников - совместное принятие решений	сть - постановка трудных, интересных трудовых целей - соревновательный эффект.
--------------------	--	--	--	--	--

В условиях дистанционного обучения часть из них вышла на первый план (выделено цветом в таблице), часть потеряла ярко выраженную актуальность.

Администрацией гимназии был намечен план работы по реализации актуальных потребностей разного уровня с учетом возраста, опыта работы, характеристик личности учителей.

Остановимся на некоторых.

- стимулы регулятора мотивации «рабочая среда».

Организация рабочего места педагога в условиях дистанционного обучения играет немаловажную роль. Анализ условий для работы среди учителей показал, что существует ряд проблем, которые необходимо было срочно решать. Среди них – наличие современной компьютерной техники, способной поддерживать программы для дистанционного обучения. Выход нашли в передачи на период ДО школьного рабочего моноблока. Доступ к интернету – были изысканы средства и оказана материальная помощь учителям для обеспечения интернетом. Организовано посещение квартир сотрудников инженерами гимназии для решения технических проблем.

Стимулы регулятора мотивации «вознаграждение».

Одним из первых вопросов от педагогов к администрации были вопросы сохранения заработной платы. Для снятия напряженности в данном вопросе каждому сотруднику гимназии было выдано уведомление о продолжении работы в условиях дистанционного обучения с сохранением заработной платы. Также заключено дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда.

Материальное стимулирование эффективной, высокопрофессиональной деятельности учителя, безусловно, является одним из движущих мотивационных факторов. В каждом учебном заведении работает своя, апробированная годами система материального стимулирования учителя за результативность его профессиональной деятельности. На период дистанционного обучения в гимназии сохранена система премирования по итогам рейтинговой оценки на основе результативности деятельности педагога и достижений его учеников.

Казалось бы, что социальные блага (жилье, медобслуживание, детсады, отдых и т.п.) в период действия пандемии не играют столь важной роли. Однако и эти регуляторы мотивации важны. Для одного из успешных и молодых педагогов гимназии в связи с изменением семейной ситуации остро встал вопрос обеспечения жилья. Администрацией было направлено письмо

в банк, что в условиях пандемии педагогу будет сохранена заработная плата, что позволит выплачивать кредит на ипотеку.

- стимулы регулятора мотивации «безопасность».

Ещё один значимый аспект – потребность в ощущении своей нужности коллективу, во внимании к своему труду и своим проблемам. Отношение руководителя и коллектива к педагогу, к его проблемам, помощь в их решении, забота о создании для него возможностей роста – квалификационного, материального, должностного – всё это и создаёт у человека представление о том, насколько он нужен учебному заведению, своим коллегам. Так, уже стали традиционными «встречи в нестандартной обстановке», в ходе которой за чашкой чая члены администрации в доверительной беседе узнают о проблемах, вопросах, которые волнуют учителей вне стен школы. Цель таких встреч – помочь в решении проблем, волнующих каждого члена коллектива, и дать понять, что каждый из педагогов важен для школы. По итогам часто выделяется материальная помощь, даются дополнительные дни к отпуску или отгулы в каникулярное время. В период дистанционного обучения мы такие встречи проводили в формате онлайн. Причем они стали еженедельными.

Нельзя обойти вниманием и такой важный фактор трудовой мотивации, как удовлетворённость благоприятным психологическим климатом в коллективе. Потребность в хороших отношениях с окружающими естественна для каждого человека, и если они не сложились или даже обострились, это всегда переживается тяжело психологически, приводит к отчуждению от сотрудников, к снижению профессиональной отдачи и, как следствие, к смене места работы. Как мной, директором, так и моими заместителями неформальное общение с коллегами по вопросам, не касающимся работы, стали нормой в период дистанционного обучения. Такая дружеская поддержка и просто разговор о буднях, о семье, о планах в период карантина, позволили снять психологическую напряженность, решили для ряда коллег вопрос одиночества. Стало у нас традицией в общегимназическом чате неделю начинать с приветственного пожелания от кого-то из членов администрации. Это приветствие не только подводило итоги прошедшей недели и намечало планы на неделю, но и давало психологический настрой. 4 четверть богата общегосударственными праздниками. Мы решили поддержать наших коллег видеороликами и видеопоздравлениями.

Главную задачу – создание психологического комфорта для педагогов в новых условиях работы- гимназия решила.

Что касается меня, то мотивацией является признание моих профессиональных качеств и желание работать творчески, а не спустя рукава.

А о критериях оценки и школы и работы учителя хорошо в свое время сказал классик педагогики А.Нилл, который надеялся, что придет время, когда «школу будут оценивать не по академическим успехам, а по лицам ее учеников». Это было бы самым естественным.

**ПРИНЦИПЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
В ПЕРИОД УДАЛЕННОГО ОБУЧЕНИЯ:
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И КОММУНИКАЦИЯ МЕЖДУ ПЕДАГОГОМ,
ДЕТЬМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ**

*Ли Марина Николаевна
учитель химии и биологии
специализированной гимназии № 8
с обучением на трех языках имени
М. Х. Дулати, город Шымкент*

Дети охотно всегда чем-нибудь занимаются.
Это весьма полезно, а потому не только
не следует этому мешать,
но нужно принимать меры к тому,
чтобы всегда у них было что делать.
Коменский Я.

В нашем мире использование современных технических средств стало глобальным явлением образовательной и информационной культуры, которое изменило подход к образованию во многих странах мира. Развитие дистанционного образования признано одним из ключевых направлений основных образовательных программ ЮНЕСКО «Образование для всех», «Образование через всю жизнь», «Образование без границ». Оно является одним из самых свободных и многогранных методов обучения.

Образовательная и воспитательная деятельность становится важнейшим компонентом развития общества, соответственно подготовка высококвалифицированных педагогических кадров - одна из основных задач национальной системы образования Республики Казахстан. Главными воспитателями каждого ребенка, являются родители, семья. Но все ли родители знают, как именно обеспечить наиболее грамотное воспитание? Как справиться с трудностями воспитательного процесса, которые неизбежно возникают по мере взросления ребенка? В вопросе сотрудничества семьи со школой важнейшим звеном являются классные руководители. Именно классные руководители оказывают наибольшее влияние на родителей и учащихся, потому что с классными руководителями родители и дети имеют наиболее тесный контакт.

В период дистанционного обучения для связи с учащимися и родителями мною были созданы две группы в программе WhatsApp. Данное приложение позволяло быстро связаться со всеми участниками. В первые дни дистанционного обучения, было важно позитивно решать все проблемы и

трудности, с которыми столкнулись ученики: плохая связь Интернета, работа с электронными документами и ограниченное время выполнения заданий. Поэтому большую помощь оказали родители. Следуя советам и рекомендациям, родители с детьми составляли режим дня, планировали время обучения каждого ребенка, если в семье несколько учащихся. Каждый день с родителями проводились обучающие мини тренинги и конференции по работе с образовательными платформами, документами и способами отправки различной информации. Ежедневно утреннее пожелание доброго утра друг другу, создавало положительные эмоции и хороший настрой для учебы. Вечером всегда подводились итоги дня: какие были трудности и как их решить. Этот момент, я считаю очень важным: учащиеся могли задавать вопросы и вместе находить пути решения проблем. Помощь одноклассников – решение задачи для сплочения коллектива. Но классный руководитель, я считаю, должен всегда контролировать все взаимодействие и сотрудничество между учащимися. Чтобы не отвлекать учащихся и родителей, моя основная роль – это контроль и координирование работы внутри группы. Некоторым учащимся и родителям необходима была адресная помощь. Работая с личными сообщениями учащихся и их родителей, снизился и практически исчез уровень боязни и стеснения спросить некоторые вопросы. Если во время уроков, или нахождения в неформальной обстановке учащиеся стеснялись задавать вопросы, то находясь в режиме удаленного обучения эта проблема исчезла. Одна из воспитательных целей в этом учебном году является развитие самоуправления в классе. Во время дистанционного обучения самоуправление стало для меня хорошим помощником в организации мероприятий. В классе учащиеся разделены на сектора по интересам. Они самостоятельно выбирали форму проведения классных часов и различных мероприятий в удаленном режиме. Консультации и советы, в отличие от контроля, со стороны классного руководителя помогли детям раскрыться творчески и поработать в группе самостоятельно. Классный руководитель должен оказать только консультативную помощь. Учащиеся показали свою индивидуальность и креативность, а также почувствовали свою значимость и чувство ответственности.

Во время дистанционного обучения у родителей возникло ряд проблем. Дистанционное образование требует максимального участия родителей. Если родители работают полный рабочий день всю неделю, у них просто не будет возможности контролировать обучение и помогать ребенку в освоении новых знаний. Во многих семьях дистанционно учились не только несколько детей-школьников, но и сами родители находились на удаленной работе. Поэтому первая помощь стала психологической. Надо было помочь составить план и график организации рабочего времени. Для родителей были проведены собрания в режиме он-лайн на платформе Zoom. Все горячие новости и инструкции родители и дети получали своевременно и оперативно. Многие вопросы решали совместно: участие в различных мероприятиях и конкурсах. За время дистанционного обучения многие дети стали активнее участвовать, так как могли сделать фото и видеозаписи несколько раз и выбрать более

удачное. Поэтому было снято большое количество видеороликов: «Мой веселый день», «Щас спою», «Всем большой привет». Был проведен конкурс стихов, посвященных 75-летию Победы. В наших конкурсах участвовали и родители. Было очень приятно, когда родители были всегда готовы поддержать своих детей в любых начинаниях. Они становились для них примером. Участие каждого ученика и их родителей всегда позитивно отмечается в общем чате. Это стимулировало втянуть и участвовать в мероприятиях всех учащихся и их родителей. Результат нашего сотрудничества – это регулярные видео, репортажи, новости и объявления на страницах в Facebook нашей школы. А также, многие учащиеся смогли поучаствовать и стать призерами в различных конкурсах и предметных олимпиадах, проводимых бесплатно центром «Дарын».

Решение всех этих целей и задач требует от классных руководителей кропотливой, последовательной работы по налаживанию сотрудничества с семьями учащихся, а также знаний по основным вопросам семейного воспитания.

В настоящее время содержание моей работы с семьями включает в себя такие аспекты, как: патриотическое воспитание, духовно-нравственное воспитание, воспитание толерантности, конфессиональной терпимости, умения жить в мире и согласии в нашем многонациональном государстве; воспитание экономической грамотности; экологическое воспитание, воспитание любви к труду, воспитание культуры общения; воспитание уважения к истории родной страны, ее культуре и языку.

Для достижения учебно-воспитательных целей дистанционное обучение предусматривает использование специфических методов и форм обучения в сочетании с традиционными образовательными технологиями. Классному руководителю необходимо овладеть знаниями специфики дистанционного обучения:

1. Взаимосвязь осуществляется средствами компьютерных телекоммуникаций;
2. Применяются специфические методики обучения – синхронная и асинхронная;
3. Имеет специфические формы занятий.

Наибольшей эффективности при дистанционном обучении можно достичь при использовании смешанных методик дистанционного обучения: программа обучения строится как из элементов синхронной, так и из элементов асинхронной методики обучения. Для этого рекомендуются методики:

- Обучение «один к одному»
- Обучение «один к многим»
- Обучение «многие к многим»

Дети, родители, учителя — члены одного коллектива. Их объединяют общие заботы, проблемы, результат решения которых существенным образом зависит от характера взаимодействия. Самым результативным, плодотворным и полезным является сотрудничество членов классного коллектива. Суть

творческого сотрудничества взаимодействия классного руководителя и семьи заключается в том, что обе стороны должны быть заинтересованы в изучении ребенка, раскрытии и развитии в нем лучших качеств и свойств. В основе сотрудничества взаимодействия семьи и классного руководителя лежат принципы взаимного доверия и уважения, взаимной поддержки и помощи, терпения и терпимости по отношению друг к другу.

Несомненно, классическое очное образование невозможно полностью заменить дистанционным. Тем более воспитательный процесс, который требует живое общение. Дистанционное обучение поможет дополнить и расширить новыми инструментами, сделать более интерактивным и интересным для современного ученика.

Список литературы

1. Андреев А.А. Дидактические основы дистанционного обучения. – М., МЭСИ, 1999. – 120 с.
2. Панарина Н.А. Дистанционное обучение: к вопросу об основных понятиях // Социс: Социол. Исслед.. – 2004 - №4. – с. 116-120
3. Дорожко И.В., Кочуров В.А., Кулаков В.Н., Стасюлевич В.А. Технологические платформы дистанционного обучения для повышения квалификации и переподготовки кадров // с.184-187

Мотивация педагогов к инновациям в профессиональной деятельности в условиях дистанционного обучения (из опыта работы методической службы гимназии).

*Назарова Инна Федоровна,
заместитель директора
школы-гимназии №3
для одаренных детей, г. Павлодар*

Людей всегда пугало все неизведанное и новое, они негативно относились к любым изменениям. Стереотипы, существующие в массовом сознании, затрагивающие привычный образ жизни, приводят к болезненным явлениям, мешают обновлению всех видов обучения. Причина нежелания людей принимать инновации в современном образовании кроется в блокировке жизненных потребностей в комфорте, безопасности, самоутверждении. Не все готовы к тому, что придется заново изучать теорию, сдавать экзамены, менять свое сознание, тратить на это личное время и средства. Инновационное поведение не предполагает приспособления, оно подразумевает формирование собственной индивидуальности, саморазвитие. Педагог должен понять, что инновационное образование – способ воспитания

гармоничной личности. Для него не подходят «готовые шаблоны», важно постоянно повышать свой собственный интеллектуальный уровень. Учитель, избавившийся от «комплексов», психологических барьеров, готов стать полноценным участником инновационных преобразований. Для качественного внедрения инноваций необходимо выполнить несколько условий, которые влияют на этот процесс:

1. Кадровые и психологические условия. Люди должны понимать, что они делают и зачем, что это новшество вводится с определенной целью и имеет свои преимущества. На данном этапе необходимо снизить сомнения и страхи, дать мотивацию для работы и благоприятные финансовые условия.

2. Ориентация на инновационную деятельность. А для этого необходимо реально выяснить отношение педагогов к уже существующим технологиям и оценить их педагогическую эффективность.

3. Конструирование инновационных педагогических инструментов (методика, обучение, внедрение в практику, психологическая поддержка и сопровождение).

4. Анализ результатов и прогнозирование развития данных инновационных процессов с учетом полученных результатов.

Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура личности, в которой ведущую роль играют ценности самореализации саморазвития. Материальный мотив или мотив избегания неудач соответствует слабой готовности к инновационной деятельности.

Инновационные технологии в образовании «тормозятся» по различным причинам.

Барьер творчества. Учителя, привыкшие работать по старым программам, не хотят что-либо менять, учиться, развиваться. Они принимают в штыки все нововведения в образовательной системе.

Конформизм. Из-за приспособленчества, нежелания развиваться, боязни выглядеть в глазах других белой вороной, показаться смешными педагоги отказываются принимать необычные педагогические решения.

Личностная тревожность. Из-за неуверенности в себе, способностях, силах, заниженной самооценки, боязни высказывать свои суждения открыто многие учителя до последней возможности сопротивляются любым изменениям в ОУ.

Ригидность мышления. Педагоги старой закалки считают свое мнение единственным, окончательным, не подлежащим пересмотру. Они не стремятся к приобретению новых знаний, навыков, негативно относятся к новым веяниям в современных ОУ.

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в этом случае он должен взять на себя определенные обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети. Руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения,

психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке. Конечно, успешность педагогической деятельности зависит и от уровня знаний и мастерства педагогов. Но не менее важно и мотивационная готовность коллектива к инновационной деятельности. Было бы наивным считать, что все работники школы, и в частности учителя, всегда работают в полную силу. Так что перед любым руководителем всегда встает задача: как мотивировать свой коллектив на инновационную деятельность.

Целью администрации и психолога в подготовке сотрудников к инновационной деятельности является выявление совокупности психологических и педагогических факторов, определяющих эффективность формирования готовности педагогов к применению инновационных технологий в процессе обучения детей. Необходимо определить и прояснить психолого-педагогические основы инновационной деятельности, помочь участникам эксперимента осознать, на каких позициях они находятся, помочь участникам эксперимента найти возможности для максимально продуктивной адаптации к изменяющимся условиям и найти способы наиболее продуктивного развития в этих условиях.

В гимназии была разработана программа педагогической и психологической диагностики с целью определения направлений и перспектив развития мотивационной готовности педагогов школы к инновационной деятельности. Программа включала самодиагностику и диагностику педагогической деятельности, направленную на выявление резервных возможностей и инновационного потенциала коллектива школы.

С целью проведения эффективной диагностики подобран оценочно-критериальный инструментарий, который позволяет оценить уровень готовности с использованием субъективных и объективных показателей, включающий в себя и метод оценки уровня готовности и ее факторной структуры.

Мотивационный критерий: наличие познавательного интереса к инновационным педагогическим технологиям; осознанная потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций. *Диагностический инструментарий:* опрос по методике И.В.Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию»; методика оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (модификация методики Т.В.Морозовой); методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»; «Выявление факторов – мотиваторов, вызывающих желание эффективно трудиться» (А. Б. Бакурадзе); «Определение факторов, вызывающих неудовлетворённость трудом» (А. Б. Бакурадзе); «Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогических работников» (Ф. И. Храмцова).

Когнитивный критерий: знания целей, задач, способов инновационной деятельности, методов работы через диагностику планов по самообразованию педагогов; наблюдение; расширенный методический совет.

Деятельностный критерий: наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии через самооценку, взаимопосещение уроков, самоанализ

Личностный критерий: активность, открытость к инновациям, умение анализа собственной деятельности, способность к самосовершенствованию через анализ творческих работ педагогов (эссе «Инновационный педагог», разработка экспериментальных программ);

По каждому критерию каждого компонента формирования готовности к инновационной деятельности проводилась диагностическая работа.

В процессе проведения психодиагностики получены эмпирические данные об особенностях отношений педагогов к мотивационным факторам, оказывающим различное влияние на успешность их профессиональной деятельности.

Изучение факторов, побуждающих педагогических работников трудиться эффективно, показало, что из 30 факторов методики работники школы наиболее часто выбирали следующие:

- Возможность для творческого роста (53%);
- Удовлетворение учителя от успехов учеников (47%)
- Уровень заработной платы (47%)
- Возможность учиться, повышать свою квалификацию (43%)
- Высокий уровень ответственности за свой труд (40%)

Исследование обнаруживает, что ряд факторов персонал школы не считает влияющими на желание работников трудиться эффективно. К ним педагоги относят:

- возможность участвовать в соревновании с другими педагогами (37%);
- возможность оказывать влияние на деятельность коллег (37%)
- возможность участвовать в управлении школой (30%)
- планирование и организация труда педагогов администрацией (60%)

Диагностика показала, что различные категории педагогов отдают разное предпочтение тому или иному фактору (от максимального принятия до неприятия). Так, например, для женщин важную роль играет фактор «уровень комфортности рабочего места», что не является особо значимым для педагогов-мужчин.

Во 2-ой части данной методики испытуемым предложено назвать факторы, которые вызывают неудовлетворенность трудом. Педагоги отметили сильную степень влияния:

- низкий уровень заработной платы (27%);
- неудобное расписание (27%);
- отсутствие технических средств, необходимых для педагогической деятельности (23%);
- неудовлетворённость учителя результатами учеников (20%)

Анализ результатов методики «Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогических работников» определил степень влияния стимулирующих (препятствующих) факторов на развитие и саморазвитие педагогов.

Среди препятствующих факторов (из 8) наибольшее влияние оказывают следующие:

- недостаток времени(27%)
- состояние здоровья(27%)
- собственная инерция(27%)

Стимулируют к развитию и саморазвитию следующие факторы:

- интерес к работе(50%)
- занятия самообразованием(47%)
- новизна деятельности, возможность экспериментировать (43%)
- доверие(40%)

Сопоставив результаты методик, можно сделать выводы, что на мотивацию труда и повышение мастерства педагогических работников сильное влияние оказывают такие факторы, как:

- интерес к работе;
- удовлетворенность результатами учеников;
- материальная заинтересованность.

Именно они будут стимулировать саморазвитие учителя.

Анализ готовности педагога к работе в творческом, инновационном режиме показал:

- большая склонность, потенциальные возможности, хорошая готовность - 77% учителей гимназии.
- Наличие готовности при дополнительных усилиях со стороны педагога - 23% учителей.
- Склонностей маловато и мало “рвения”, малая готовность - 0%.

Итак, анализируя параметры диагностики, сравнивая результаты исследований, можно заметить, что количество педагогов, готовых к работе в инновационном режиме велико.

Проведенное исследование позволило скорректировать работу методической службы в условиях дистанционного обучения. Основные задачи в этот период с учетом регуляторов мотивации состояли в создании условий

- для ощущения полезности своей работы
- в совместном принятии решений
- для усложняющейся работы, требующей роста, мастерства
- для понимания возрастающей ответственности.

Прежде всего необходимо было снять страх перед цифровым обучением (с учетом что средний возраст педагогов гимназии – 48 лет). Проведен online семинары «Первый шаг в ДО» по освоению навыков работы через интернет-ресурсы. В рамках работы стратегических мастерских прошли семинары по изучению возможностей различных платформ, электронных ресурсов и т.п. В ходе расширенного методического совета в преддверии 4

учебной четверти были рассмотрены вопросы синхронного и асинхронного обучения, разработаны и направлены для реализации памятки по работе на платформах, содержанию дистанционного урока (план урока и его этапы), ознакомлению с НПА. Следующим этапом стало совместное взаимодействие и погружение в обучение. Педагоги гимназии принимали активное участие в семинарах, организованных Инновационным центром развития образования Павлодарской области, компанией BilimLand, АО НИШ, приняли в съемках видеуроков, размещенных на странице ИЦРО в YouTube.

По итогам двух недель обучения проведено онлайн тестирование педагогов, на основе которого выявлены затруднения, с которыми столкнулись учителя в практической деятельности. Пути поиска решения данных затруднений были определены на заседаниях стратегических мастерских, на которых также были рассмотрены методы и приемы работы в рамках дистанционного обучения, обеспечивающие эффективность УВП. По итогам разработана программа «Недели взаимопомощи». Ее цель - совершенствование научно-методического сопровождения дистанционного учебного процесса; выявление и распространение эффективного педагогического опыта. В течение «Недели взаимопомощи» (с 24 по 30 апреля 2020 года) проведены вебинары по взаимообучению педагогов гимназии работе с платформой BilimLand.kz (в том числе продукт компании BilimMediaGroup – Mektep Online, iTest, iMektep), сайтом LearningApps.org, British council, Lingualeo.com, сервиса Google Forms, quizizz, платформой для создания видеуроков и других. В работе по взаимообучению приняли участие и тренера ЦПМ.

В течение летних каникул 100% педагогов гимназии проходят курсы по дистанционному обучению. Результатом данной работы стало то, что 90% педагогов гимназии изъявили желание участвовать в записи видеуроков на 1 четверть нового учебного года. Пройдут в школе и августовские чтения, на которых педагоги поделятся приобретенным опытом и познакомятся с новым в преподавании в условиях дистанционного обучения.

Одним из важных мотивирующих факторов для педагогов гимназии является удовлетворенность результатами своих учеников. Поэтому была продолжена работа с одаренными детьми. За 2 неполных месяца 4 четверти учащиеся гимназии приняли участие в Республиканской юниорской олимпиаде, онлайн олимпиадах по математике, биологии, казахскому и русскому языкам, истории Казахстана, предмету «Человек. Общество. Право» и заняли 18 призовых мест в юниорской и 19 призовых мест в предметных олимпиадах. Активное участие приняли гимназисты и в творческих конкурсах. Участие в 10 конкурсах областного, республиканского и международного уровней принесли гимназии свыше 50 призовых мест. Работа с одаренными в дистанционном режиме продолжилась и в летний период.

Методической службой гимназии ведется работа по проведению педагогических и методических советов в новом дистанционном формате. Имеется опыт проведения онлайн расширенного методического совета и 2 тематических педагогических советов.

В настоящее время идет работа по реализации проекта «Признание». Много лет в гимназии есть традиция по проведению праздника «Звездный дождь», на котором чествуют в мае победителей и призеров интеллектуальных и творческих, спортивных конкурсов среди учащихся (в этом году «Звездный дождь» прошел в онлайн режиме). Администрацией гимназии было решено на августовском педагогическом совете проводить чествование педагогов в формате в аналогичном формате с изданием книги золотых имен гимназии «Жулдыз».

Опыт реализации программы повышения профессиональной компетентности педагогов с целью стимулирования педагогов к нововведениям на основе анализ факторов мотивации, в том числе в условиях дистанционного формата, показывает, что педагоги и обучающиеся выстроили систему дистанционного обучения и работают в штатном режиме. У педагогов школы есть опыт работы на различных платформах, есть желание работать над совершенствованием в области информационно-коммуникационных компетенций. Каждый педагог понимает, что в данных условиях необходимо организовать собственную деятельность и деятельность учеников в информационной среде качественно. При преподавании дистанционных уроков учителя продолжают использовать онлайн-стриминги, при этом никаких нагрузок не испытывают, а наоборот, в социальных сетях школы делятся опытом работы о применении в процессе обучения образовательных платформ. Работа в этом направлении продолжается.

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Рахимжанова Армангуль Сартаевна,
директор областного многопрофильного
лицея-интерната для одарённых детей,
г. Павлодар*

Мы живем в глобальном 21 веке, когда успех любой страны определяется качеством внедрения инноваций, а основной движущей силой любых инноваций является человеческий ресурс с его неисчерпаемым интеллектуальным потенциалом...

В этом контексте любой руководитель задается вопросами «Какие действия необходимо предпринять для качественной организации инновационной деятельности в коллективе? Что нужно сделать для того, чтобы мотивировать педагогов на эффективную работу? От чего зависит

желание учителя работать «от души» и на «все 100» для достижения наибольшей эффективности в своей работе?»

Каждый директор, переживающий за качество образования в своей организации, пытается ответить на главный вопрос: «Как создать условия, чтобы люди «не горбачились» на работе, не работали «из-под палки», а творили, достигали новых вершин в своем творчестве, целеустремленно, увлеченно, с искренним интересом в глазах и огромным желанием в сердцах...

В данном докладе хотим поделиться своим видением основных мотивов и ценностей педагогов коллектива ОмЛИОД.

Команда топ-менеджеров первого уровня (директор, заместители по УВР, психолог лицея) разработали **локальный проект**, посвященный вопросам исследования мотивации и готовности к инновационной деятельности педагогов ОмЛИОД.

Главная цель проекта – на основе изученных мотивационных типов создать у учителей положительное отношение к собственной профессиональной деятельности, создать такие условия труда, где каждый педагог чувствовал бы себя востребованным и понимал, что его вклад в развитие лицея важен и является неотъемлемой частью результативности работы всего коллектива.

Следует отметить, что данный проект является одной из составляющих общей проблемной темы лицея **«Школьный менеджмент в условиях модернизации Казахстанского образования»**, над которым коллектив работает на протяжении последних пяти лет и в рамках которого разработана также и многоаспектная модель личности учителя, востребованного современной школой, – как условия развития лицея (**приложение1**). Но эта модель разработана в качестве идеала, к которому нужно стремиться в своей деятельности каждому учителю лицея, главным вопросом нашего же мини-проекта является изучение мотивационного типа каждого учителя для определения индивидуального стратегического курса для развития в себе тех качеств и профессиональных компетенций, которые определены в многоаспектной модели личности учителя.

МНОГОАСПЕКТНАЯ МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТИ УЧИТЕЛЯ, ВОСТРЕБОВАННОГО СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛОЙ

Человеческие качества	Специальная подготовка	Профессиональные компетенции	Ступени профессионального роста
1. Эмпатия (открытость к ученику, сопереживание). Некофликтность. 2. Коммуникабельность. Открытость к деловому межличностному общению. 3. Имидж личности: гармония одежды и поведения – невербального и вербального. 4. Ответственность. Субординация и требования – сначала к тебе, потом к другим. 5. Оптимизм (готовность к саморазвитию, вера в себя и будущее). «Я-концепция». 6. Высокая гражданственность. Уважение государственных символов. Признание суверенитета РК. Полускрупность. 7. ЗОЖ. Нервная и физическая выносливость (здоровье).	1. Когнитивный уровень: - системное видение мира, - структурно-системные знания по предмету, - связи со смежными и альтернативными дисциплинами, - психодидактика, - человекознание, - обществознание, историческом разрезе, - искусствоведение, - менеджмент в образовании, - знание государственного языка. 2. Креативный уровень: - владение всеми логическими операциями, - аналитический склад мышления, - структурирование (моделирование) и обобщение информации, - мотивированный выбор технологии, метода, формы, - видение и формулирование проблем, целей, вопросов, - составление разноуровневых учебных заданий и творческих образцов, - самопознание, рефлексия и самооценка	1. Проектировочные - анализ исходного состояния, - формулирование целей и задач, - конструирование ЕОСуг цели, - разработка деловых игр, - определение новых измерителей качества, - создание рабочей программы (РП), - технологической карты темы (ТКТ), - информационной карты урока (ИКУ) 2. Организационные 2.1. Управление УП: - выполнение всех структурных элементов познавательной деятельности, - реализация разных подходов к обучению (классического, развивающего, компетентностного), - владение искусством группирования детей, - использование достижений каллиметрии, эффективных методов контроля, диагностики и оценки, - проведение уроков разных типов и форм. 2.2. Управление ВП: - сопровождение учеников в решении социально-значимых задач: - учиться, а не обучаться, - не ошибаться в выборе профессии, - конфликты улаживать цивилизованно. 3. Исследовательские: - информационная культура, - педагогическое экспериментирование, - подготовка интегрированного курса, - руководства НОУ, ЦОР, ШВП, - печатная продукция.	Высшая категория Авторский стиль Мышление и самореализация Мастер-класс. ↑ Первая категория Индивидуально-творческий подход к работе и к ученику (видение своей предметной концепции) ↑ Вторая категория Реализация требований сквозных целевых программ. Интеграция теории и практики. ↑ Исходные позиции Профессиональная деятельность на основе разработанных образцов (моделей) ↑ Педагогическая деятельность по инструкциям. В рамках функционала.
ПРИОРИТЕТЫ: 1. Креативное мышление (умение адаптироваться в педагогической ситуации знания и опыта). 2. Информационная грамотность и умение работать с текстом и использовать профессиональные знания в рамках общепедагогического словаря. 3. Исследовательская культура (академическая культура, ориентированная на новые открытия). 4. Мотивированность на новую образовательную парадигму (человекоцентристскую). 5. Мироззренческая позиция (максималистский минимализм и аргументичность)			

Т.е мы рассматриваем наш локальный мини-проект по отношению к Программе развития и 5-летней теме лица как частное к общему.

В вопросах изучения объектов «мотивация», «инновация». «стимулирование», «создание условий» команда опиралась на теорию мотивации по А.Маслоу, теорию мотивации Дэвида Мак Клееланда, теорию мотивации Фредерика Герцберга, чьи идеи базируются на исследовании содержательной стороны понятия «мотивации», а также были изучены подходы В.Врума и Л.Портера-Э.Лоулера, чьи идеи базируются на процессуальных подходах, суть которых в соотношениях между вознаграждением и достигнутым результатом.

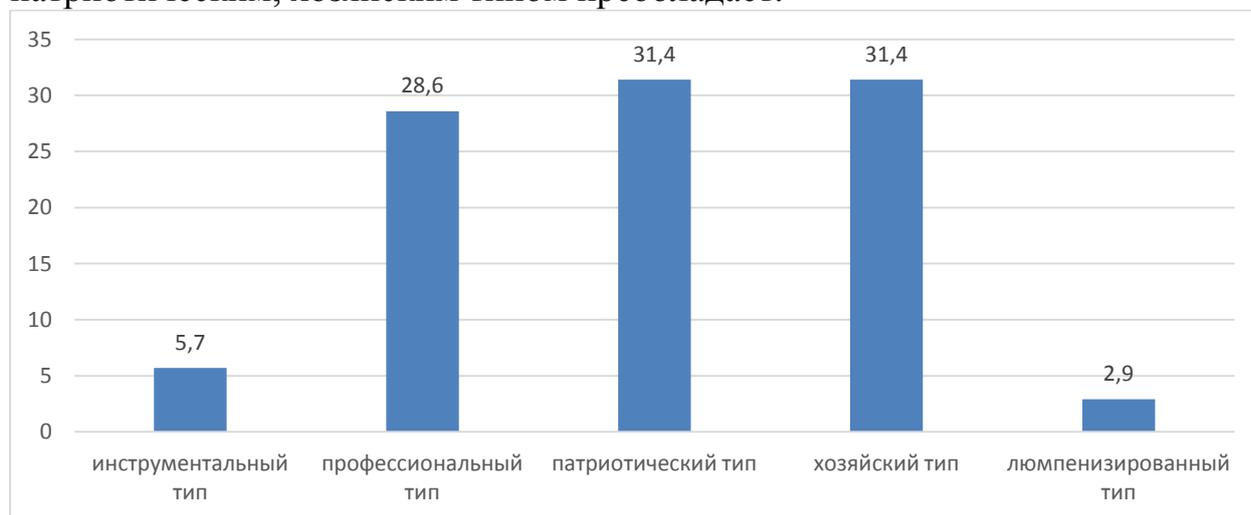
При разработке мотивационной системы опирались на описание типов мотивации по Герчикову, на основе которых были составлены вопросы анкетирования (**приложение 2**) для определения мотивационных типов коллег.

Согласно полученным данным получилась следующая картина: Приняли участие все 35 педагогов.

Мотивы деятельности	Результаты
Стремление к получению большего материального вознаграждения	2 (5,7%)
Стремление к достижению профессиональных успехов	10 (28,6%)
Хорошее отношение, профессиональное взаимопонимание коллег	11 (31,4%)

Стремление проявить и утвердить себя в профессии	11 (31,4%)
Стремление переложить дела на других.	1 (2,9%)

Из этого следует, что преподавателей с профессиональным, патриотическим, хозяйским типом преобладает.



Объединив педагогов по результатам полученных данных в три группы, разработали для каждой группы стратегию инновационной деятельности.

В первую группу - «Статус» - вошли педагоги инструментально-профессионального типа, люди, любящие признание, влияние, которым нравится почет и внимание к своей личности. Педагоги, работающие прежде всего на результат.

Во вторую группу - «Креатив» - вошли педагоги, ориентирующиеся на деятельность в совершенно новых и интересных проектах. Люди этой группы любят прогресс.

В третью группу, группу «Стажист», объединились учителя с патриотически-хозяйским типом мотивации, педагоги, чувствующие себя наставниками, неформальными лидерами, главной наградой для которых является всеобщее признание незаменимости в коллективе. Готовы жертвовать своими интересами ради интересов организации.

Следует также отметить и создание четвертой группы, группы «Поддержки», в состав которой вошли сильные методисты и замы по учебно-воспитательной работе, а также психолог лица. Главная задача данной группы – методическое и психологическое сопровождение учителей, участвующих от имени лица в значимых и весомых педагогических конкурсах и олимпиадах, влияющих на рейтинг организации на уровне области и республики.

Для каждой группы был предложен род деятельности, в которой, согласно своему мотивационному типу, педагог смог бы максимально

раскрыть имеющийся свой потенциал, реализовать свои возможности и получить от выполняемого труда максимальное удовлетворение своих внутренних потребностей – **таблица-модель «Мотивационная система ОмЛИОД» - приложение3.**

Шаг 1. Изучение проблемы: анкетирование, опрос педагогов на выявление мотивационных типов.

Шаг 2. Распределение педагогов на творческие группы: «Статус», «Креатив», «Стажист» и «Поддержка»

Шаг 3. Организация теоретической подготовки педагогов к инновационной деятельности:

Работа методсоветов, методсеминаров, тематических педсоветов, н-п-к.

3.1 Новые темы коучингов и Lesson study:

- Исследовательское обучение: от темы урока к проблеме ШНП (как заставить ученика «заболеть» болями нерешенных проблем региона, страны и всего человечества);
- «Эссе» как форма самовыражения личности в определенной предметной области (сочинение в жанре ЭССЕ без границ);
- Формула КОЗы + ЦОРы =функциональная грамотность в практике моего урока (демонстрация и презентация педагогического опыта)

3.2 Дискуссионные темы для Н-М-С и МО:

- Современная личностно-деятельностная парадигма обучения и образовательная модель, ориентированная на результат;
- Метадисциплины и метаумения школьников – показатель качества образовательных услуг и образования;
- Нужна ли учителю Предметная концепция и почему? В чем и зачем учителю надо сегодня меняться?

Шаг 4. Организация практической деятельности педагогов:

4.1 Традиционный лицейский фестиваль «Ура!Урок!»

4.2 Определение индивидуальной стратегической деятельности для каждой группы:

Группа «Статус»	Группа «Креатив»	Группа «Стажист»	Группа «Поддержка»
<ul style="list-style-type: none"> - составление авторских программ; - разработки показательных уроков; - участие в педагогических конкурсах и олимпиадах; - участие в работе экспертной 	<ul style="list-style-type: none"> - создание стартап-проектов; - создание IT-проектов; - разработки нестандартных мероприятий (квестов, стем-олимпиад, онлайн-конкурсов); 	<ul style="list-style-type: none"> - наставничество; - участие в принятии важных решений; - создание учебников и методических пособий; - мастер-классы; - разработка инновационных проектов и 	<ul style="list-style-type: none"> - психологическое и методическое сопровождение участников престижных конкурсов, предметных олимпиад областного, республиканского, международного уровня.

группы; - участие в творческой группе; - работа по экспериментальной программе	- разработка дизайна учебных кабинетов, выдвинутых для участия в конкурсах;	программ; - перевод на самоконтроль; -привлечение оказанию помощи в обобщении опыта, публикаций к печати	
<p>Шаг 5. Создание материально-технических условий, создание комфортной рабочей обстановки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытие учебных кабинетов нового формата; - оснащение новой техникой и оборудованием (смарт-доски, цифровые лаборатории и др 			
<p>Шаг 6. Проведение рейтинга оценки деятельности педагогов и обработка результатов.</p>			
<p>Шаг 7. Присуждение званий, титулов, номинаций по результатам рейтинга и награждение педагогов.</p>			
<p>Шаг 8. Способы дополнительного стимулирования педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску) - удобный график отпуска, а также его непрерывность - методические часы и дни - возможность выбора учебной нагрузки 			

Независимо от мотивационного типа, все учителя лица имеют возможность участвовать в **традиционном лицейском фестивале открытых уроков «Ура!Урок!»**, где оценивание (по специальному листу оценивания – приложение 4) ведут сами педагоги, посетившие урок. В результате определения среднего балла выявляются победители фестиваля, а также определяются сильные и слабые стороны проведенного урока, на что педагоги могут получить методические рекомендации и советы. В рамках проведения данного фестиваля бывают задействованы все педагоги лица: и стажисты в качестве наставников, и творцы, уроки которых могут быть рекомендованы для участия в конкурсах более высокого ранга, и молодые учителя, которые получают бесценный опыт участия и консультацию наставников.

Таким образом, традиционный лицейский фестиваль «Ура!Урок!» является своего рода трамплином для более высокого полета для начинающих педагогов и обобщением опыта для учителей-стажистов.

Наряду с определением мотивационной деятельности для каждого педагога немаловажным является создание материально-технических условий для работы учителей, таких, как оформление и оснащение рабочих кабинетов, обеспечение современным оборудованием.

Таким образом, в лицее открыты новые кабинеты : домбры, казахского языка и литературы, географии, технологии для девочек, оборудован новой STEM-лабораторией IT-кабинет, оснащен новой современной техникой и креативно оформлен кабинет физики, а также открыта учительская нового формата TEACHERS-офис, с современной удобной мебелью, локальной сетью и автоматизированным рабочим местом для каждого педагога.

Следует отметить, что работа вышеназванных кабинетов дала свои результаты в истекшем учебном году:

- кабинет казахского языка и литературы занял Гран-при конкурса, объявленного главным педагогом области;

- Эссе ученика ОмЛИОД так же завоевало ГРАН-при областного конкурса на лучшее эссе по произведениям Абая, где главным призом был дорогостоящий велосипед; учащиеся лицея являются активными участниками и победителями предметных олимпиад и эстетических конкурсов и чтений гуманитарного направления, в т.ч. и по предмету «казахский язык и литература»;

- учитель технологии, завкабинетом технологии для девочек, была признана победителем Республиканского конкурса « Панорама видео-уроков» и награждена денежной премией и ценным подарком;

- учитель географии, завкабинетом географии, явилась победителем областного конкурса «Учитель года» и также награждена ценным подарком. Следует заметить, что педагоги лицея ежегодно участвуют в данном конкурсе и становятся его победителями, благодаря группе «Поддержка», которая оказывает психолого-методическое сопровождение на протяжении всех этапов участия в данном конкурсе.

- в результате функционирования STEM-лаборатории и IT-кабинета учащимися лицея разработаны IT-проекты, которые удостоились внимания на уровне республики.

Можно перечислять и далее достижения и результаты лицея, но в данном случае хотим обратить внимание не на количество достижений и побед, а на качество организации работы вновь созданных кабинетов, что в качестве создания материально-технических условий труда является также одним из методов стимулирования педагогов к инновационной деятельности.

Наряду с данным методом стимулирования, а также с перечисленными в таблице, в мотивационную систему ОмЛИОД входят и следующие способы мотивации, вошедшие в традицию лицея:

- присуждение звания «Учитель года»;
- присуждение звания «Классный руководитель года»;
- номинаций « За креативность», «За преданность лицею», « За уникальность»;

- денежное премирование и чествование учителей в рамках празднования Дня науки в лицее;

- посвящение видеороликов любимым учителям от имени детей в рамках празднования Дня Учителя;

Все перечисленные способы стимулирования определяются в результате проведения рейтинга оценивания деятельности педагогов лица **(приложение 5)**.

Резюмируя вышесказанное, хочется акцентировать внимание на тех постулатах, которыми руководствуется коллектив лица в управлении формированием личности:

- режим развития, а не функционала;
- система, а не разорванность компонентов;
- моделирование, а не избыточность информации;
- деятельностное содержание;
- инноватика как интеграция, а не прибавление.

Таким образом, можно сделать вывод: мотивация инновационной деятельности должна быть непрерывным процессом, обусловленным совокупностью связанных между собой элементов.

Успешная инновационная деятельность возможна лишь при созданных благоприятных условиях, которые позволят реализовать накопленный инновационный потенциал педагогов с возможностью его дальнейшего наращивания, построения действенного механизма управления инновационными процессами.

Литература:

1. Ильин В.С. О концепции целостного учебно-воспитательного процесса // сб. «Методологические основы совершенствования УВП», Волгоград, 1981г.
2. Богатырева М.Р. Материальная и нематериальная мотивация персонала//сб.конференции НИЦ Социосфера,2013, №57-1, с.46-47
3. Булатова Л.П. Комплексная программа стимулирования на основе диагностики мотивационного профиля коллектива. Журнал «Директория», г.Москва
4. Недбаева В.М. Мотивация инновационной деятельности (Электронный ресурс): автореферат магистерской работы/В.М.Недбаева.- режим доступа: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/nedbaeva>.

Приложения:

Приложение 2 – анкета для определения мотивационных типов

Анкета для учителей

Уважаемый учитель! Прошу Вас ответить на вопросы анкеты. Прошу иметь в виду, что Ваше мнение не будет оглашено. Благодарю Вас!

1.В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

Да *Нет*

2.Профессия педагога скорее нравится, чем не нравится

Да Нет

3.Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:

Да Нет

4. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

Да Нет

5.В работе педагога меня привлекает больше заработная плата:

Да Нет

6.Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

Да Нет

7.Отношение детей к учителю зависит от его ответственности:

Да Нет

8. Верите ли Вы в свои силы, как человека, занимающегося педагогической деятельностью?

Да Нет

9.Для меня важно уровень доходов (заработная плата):

Да Нет

10. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

Да Нет

11. Для меня важно возможность продвигаться по карьерной лестнице:

Да Нет

12.Стремлюсь к получению большого материального вознаграждения:

Да Нет

13.В настоящее время в работе педагога привлекает должностные продвижение:

Да Нет

14. Для меня важно признание, ощущение значимости в коллективе:

Да Нет

15.Наилучшие результаты в работе с детьми дает похвала и одобрение:

Да Нет

16. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

Да Нет

17.Способны ли Вы анализировать свою педагогическую деятельность?

Да Нет

18.Нуждаетесь ли Вы в помощи коллег, администрации школы?

Да Нет

19.В процессе работы учителя испытываю положительные эмоции чаще, чем отрицательные:

Да Нет

20.Могли бы Вы и хотите ли оказать помощь своим коллегам, поделиться с ними своими находками в работе?

Да Нет

21.Для меня важно достижение класса:

Да Нет

22. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:

Да Нет

23.В работе педагога привлекает возможность проявить свои способности:

Да Нет

24.Процесс работы доставляет мне удовольствие:

Да Нет

25.Меня привлекает длительный отпуск летом:

Да Нет

Приложение 4 - Лист оценивания «Ура! Урок!»

Дата _____

ФИО учителя, посетившего урок

ФИО учителя, проводившего

урок _____

№	критерии	баллы	Баллы оценщика/комментарии
1	Соответствие целей, средств, методов, форм содержанию	2	

	урока		
2	Глубина и оригинальность раскрытия темы урока	2	
3	Применение технологий и методик развивающего обучения	3	
4	Организация учебной деятельности учащихся	4	
5	Связи в содержании темы	2	
6	Межпредметные связи	2	
7	Связь с практикой	2	
8	Взаимодействие учителя и ученика	4	
9	Организация контроля на уроке	Формативный -1 Суммативный – 1 Критериальный - 1	
10	Выход на тему следующего урока	3	
11	Самоанализ	3	
Итого: 30 баллов			

ПРИЛОЖЕНИЕ 5 – ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о рейтинговой оценке деятельности педагогических работников ОмЛИОД распространяется на деятельность всех педагогических работников Лицея, осуществляющих профессиональную деятельность.

1.2. Рейтинговая оценка является одним из механизмов стимулирования эффективности, качества и результативности деятельности педагогов в Лицее.

1.3. Механизм рейтинговой оценки разрабатывается научно-методическим советом Лицея, обсуждается педагогическим коллективом и, с учетом внесенных поправок, утверждается директором.

1.4. В основу рейтинговой оценки деятельности педагогов положены принципы:

- открытости и прозрачности определения рейтинга;
- учета индивидуальных особенностей профессионального развития педагогов;
- повышение потенциала внутренней оценки и самооценки каждого педагога.

1.5. Подведение итогов и распределение педагогов по позициям рейтинга осуществляет Научно-методический совет Лицея.

2. МЕХАНИЗМ ДЕЙСТВИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ.

2.1. Рейтинговая оценка включает показатели организационно-содержательного, результативного, воспитательного, инновационного и методического аспектов деятельности педагога. Показатели уровня профессиональной компетентности педагогов Лицея представлены в Приложении 1

2.2. Расчет рейтинга профессиональной деятельности педагога $R(y)$ осуществляется по сумме сложения критериев и показателей рейтинговой оценки педагогической деятельности учителей

2.3. До 20 числа последнего месяца каждого учебного полугодия (декабрь, май) педагог производит самооценку продуктивности деятельности полугодия и вносит ее в информационную карту. Итоги работы за летний период должны быть предъявлены педагогом в сентябре, и эти результаты суммируются с результатами за сентябрь-декабрь.

2.4. Информационная карта, заполненная и поданная после указанного срока, к рассмотрению не принимается.

3. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ИТОГОВ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

3.1. Итоги мониторинга профессиональной деятельности учителей доносятся до сведения всех педагогов Лицея, размещаются в анализе работы школы по результатам деятельности ОУ, который, в свою очередь, размещается на сайте Лицея.

3.2. Педагог, набравший по результатам рейтинга наибольшее количество баллов, признается «Лучшим учителем школы текущего учебного года».

3.3. Педагогам, набравшим наивысшее количество баллов по результатам рейтинга (1, 2, 3-е место), материально стимулируются в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках.

ПЯТЬ ТИПОВ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ

*Сагитова Мадина Николаевна,
заместитель директора
по системе электронного обучения
ГУ «Областной многопрофильный лицей-интернат
для одаренных детей»*

«Когда речь идет о том,
чтобы предприятие двигалось вперед,
вся суть - в мотивации людей.»
Л. Якокки.

Повышение эффективности деятельности образовательного учреждения, достижение им высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг напрямую зависит от формирования профессионально мотивированных кадров. В условиях кадрового дефицита, текучести, старения и «творческого выгорания» преподавательского состава, а также учитывая требования времени, т.е. стремление к инновациям и цифровизации в области образования, все большую актуальность приобретает проблема правильной мотивации педагогического коллектива. Её значимость для образовательной практики настолько велика, что интерес и внимание учёных к различным аспектам этой проблемы не ослабевает на протяжении многих десятилетий.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации.

Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основным мотивом их проведения и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Мак Клеелланда.

Теория мотивации по А. Маслоу. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. В основе поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп: физиологические потребности, потребности в безопасности и уверенности в будущем, социальные потребности, потребности в уважении, потребность самовыражения. Первые две группы потребностей первичные, а следующие три вторичные.

Теория мотивации Дэвида Мак Клеелланда. Согласно теории, структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: к успеху, к власти, к признанию.

Теория мотивации Фредерика Герцберга. Эта теория появилась в связи с растущей необходимостью выяснить влияние материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека.

Двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой:

- факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы) — административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными;

- факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы) — достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

По теории Герцберга, отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворённости человека своей работой. Но, если они представлены в достаточном объёме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости, теория Портера - Лоулера.

Теория ожиданий В. Врума. В теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность.

Теория справедливости. Согласно этой теории, эффективность мотивации оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении. Сотрудник оценивает свой размер поощрения по сравнению с поощрениями других сотрудников. При этом он учитывает условия, в которых работают он и другие сотрудники. Например, один работает в новом оборудованном кабинете, а другой - в старом, у одного была больше нагрузка, а у другого - меньше и. т.д.

Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. Соответственно и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно. Можно утверждать, что низшие, высшие и самые высшие потребности развиваются параллельно и совокупно и управляются поведением человека на всех уровнях его организации, т.е. существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование.

В связи с этим важно рассмотреть вопросы исследования выраженности тех или иных мотивов у педагогов.

Молодые специалисты часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако пройдет год-два — и все поменяется.

Профессионалы – высококлассные специалисты, работающие прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

Творцы – это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

Пунктуалы, скорее всего, педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

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 порой важные решения.

Руководителю также необходимо учитывать, что все 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. Наиболее подробно этот вопрос раскрыл Герчиков.

Таблица 1 - Описание типов мотивации по Герчикову.

Тип мотивации и его особенности	Как поощрить	Как наказать
Инструментальный тип – интересуется возможностью зарабатывать как можно больше, крайне нацелен на результат. Относится к достижительному классу мотивации. Интересует цена, а не его содержание (труд является инструментом для удовлетворения других потребностей). Важна обоснованность цены, не желает подачек. Важна способность	Увеличивайте заработок: если рядовой сотрудник, то повышайте з\п, начисляйте премии за хорошие результаты. Руководителю выплачивайте внушительные проценты, бонусы и все время подчеркивайте связь	В первую очередь лишите материальных бенефитов – оштрафуйте, уменьшите бонус, упраздните соц. льготы, У руководителя отнимите с

обеспечить свою жизнь самостоятельно	между ним и вознаграждением	водителем
<p>Профессиональный тип – сотрудник стремится развиваться, ему важно идти вверх по карьерной лестнице. Поэтому он всегда инициативен и хочет расширить свои функциональные обязанности. Относится к достижительному классу. Интересует содержание работы, не согласен на неинтересные для него работы сколько бы за них не платили. Интересуют трудные задания – возможность самовыражения, напористы, уверены в себе. Считает важной свободу в оперативных действиях. Важно профессиональное призвание, как лучшего в профессии.</p>	<p>Предоставьте возможность обучаться за счет компании, повышайте в должности, признавайте достижения, не контролируйте каждый шаг. Не оплачивайте обучение «профессионалов» просто так, ставьте цели, например что з\п будет повышена после обучения при условии улучшения результатов.</p>	<p>Игнорируйте личные достижения самого сотрудника и его подчиненных, ухудшите условия труда и лишите возможности учиться и развиваться, завалите рутинной работой</p>
<p>Патриотический тип – стремится к тому, чтобы его ценили, уважали и чтили в компании. При этом и сами патриоты хотят заботиться о сотрудниках. Относится к достижительному классу мотивации. Необходима идея, которая будет им двигать, важно общественное признание участия в успехе. Главная награда – всеобщее признание незаменимости в фирме. Готов жертвовать своими интересами ради интересов компании, но нуждается в поддержке руководителя.</p>	<p>Поблагодарите сотрудника на глазах у всего коллектива, отмечайте его заслуги визуально (доска почета, звание «лучший сотрудник»). Линейному руководителю предложите войти в состав совета директоров или посещать стратегические совещания. Если в компании патриотов много, разработайте положение о социальной защите работников.</p>	<p>Благодарите других сотрудников компании так, чтобы патриот это видел. При этом его не поощряйте. Можно пригрозить увольнением, лишит возможности «опекать» других сотрудников (перевести в другой отдел, филиал)</p>
Хозяйский тип – ответственно	Рядовому сотруднику	Такие

<p>выполняет свою работу, просчитывая все до мелочей. Относится к достижительному классу мотивации. Добровольно принимает на себя ответственность, характеризуется обостренным требованием свободы действий, не терпит контроля.</p>	<p>дайте возможность брать на себя полную ответственность за выполнение своей работы, делегируйте полномочия. Руководителю предложите курировать стратегические проекты компании, владеть акциями.</p>	<p>сотрудники не терпят, когда их контролируют, указывают, что именно и как нужно делать.</p>
<p>Люмпенизированный (избегательный) тип – эта категория не хочет работать в принципе, делает лишь то, за что его не накажет начальник. Все равно какую работу выполнять, не предпочтений. Согласен на низкую оплату, при условии, чтобы другие не получали больше. Низкая квалификация, не стремится повысить квалификацию, противодействует этому, низкая активность и выступление против активности других. Низкая ответственность, стремление переложить на других.</p>	<p>Четко формулируйте задания и требования, причем они должны быть простейшие, например работа на конвейере. Заботьтесь о сотруднике как родная мать – применяйте методы кнута и пряника.</p>	<p>Пригрозите, что лишите возможности получать единственный доход, не помогайте решать материальные проблемы, лишите доплат и бонусов.</p>

Учитывая данную типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов. При этом можно воспользоваться приведенной классификацией, сопоставляя ее с мотивами, на которые опирается тот или иной метод.

Таблица 2 - Методы и приемы мотивации

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
Административные	<ul style="list-style-type: none"> - Страх перед увольнением - Страх перед наказанием - Желание иметь стабильную работу - Желание формального 	<ul style="list-style-type: none"> - Издание приказов и распоряжение; - объявление выговоров и благодарностей - Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов - Аттестация педагогов - Предоставление дополнительных

	признания заслуг	отпусков - Разумное распределение учебной нагрузки
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение своего существования - Желание быть социально защищенным в случае болезни при потере трудоспособности - Желание быть защищенным в случае экономических спадов - Мотив справедливости - Желание формального признания заслуг 	<ul style="list-style-type: none"> - Премирование из внебюджетных фондов - Присвоение надбавок - Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями) - Предоставление бесплатного питания в рамках школы и других возможных льгот (оздоровление, турпоездки и т.д.) - Предоставление социального пакета (больничные, отпуска и т.д.) - Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (репетиторство, платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)
Социально-психологические	<p>Мотивы признания, самоуважения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотив получения уважения, признания заслуг, - мотив достижения успеха, - желание карьерного роста, - потребность в признании уникальности, уникального вклада в труд, - потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства, - другое 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 и т.д. - Включение в резерв руководящих кадров - Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях - Предоставление доп. полномочий - Организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы - Рекомендация на присвоение званий - Благодарственные письма, грамоты
Социально-психологические	Мотивы безопасности и комфорта:	- Наличие профсоюзной организации, коллективного

	<ul style="list-style-type: none"> - желание иметь безопасное и комфортное рабочее место, - желание удобного режима работы, - желание спокойной работы без стрессов и конфликтов, - желание уверенности в завтрашнем дне, - другое 	<p>договора</p> <ul style="list-style-type: none"> - Четкие должностные инструкции - Своевременное предоставление информации о проверках - Составление удобного расписания занятий - Корректное поведение руководителей образовательного учреждения, демонстрация с их стороны поддержки
Социально-психологические	<p>Мотивы принадлежности, общения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ощущение себя как часть группы, - потребность в неформальном общении с руководством, - другое 	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение статуса образовательного учреждения - Поддержка существующих традиций - Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.) - Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога - Привлечение к общественной работе - Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации
Социально-психологические	<p>Мотивы самореализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - желание иметь интересную работу, - возможность реализовать свои идеи, планы, - желание профессионального и личностного роста, - другое 	<ul style="list-style-type: none"> - Поручени желающим более сложных и ответственных, чем другим педагогам, заданий - Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности - Привлечение к участию в инновационной деятельности - Поощрение инициатив, самостоятельности, организация внутришкольных конкурсов - Включение в коллективную деятельность (в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов)

Следует отметить, что использование приемов мотивирования должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического,

социально-психологического воздействия. Только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого влияния.

Феномен положительной трудовой мотивации возникает тогда, когда применяемые стимулы оптимально способствуют удовлетворению приоритетных потребностей работника. Стимулирование, не совпадающее с этими потребностями, безрезультатно и оборачивается потраченными деньгами и временем

В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником инновационных процессов. Для построения оптимально эффективной системы мотивации необходимо учитывать индивидуальные особенности научно-педагогических кадров и особенности их деятельности, сочетая различные методы мотивации

АТЛАС НОВЫХ ПРОФЕССИЙ КАЗАХСТАНА ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПРОФЕССИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

*Саясат Нұрбек,
руководитель компании
BTS Education и проекта
«Атлас новых профессий и компетенций»*

Атлас новых профессий и компетенций Казахстана – это Прогнозная карта перспективных отраслей и профессий на ближайшие 10–15 лет. Он поможет нам понять, какие направления будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

Атлас реализуется по 9 приоритетным секторам экономики

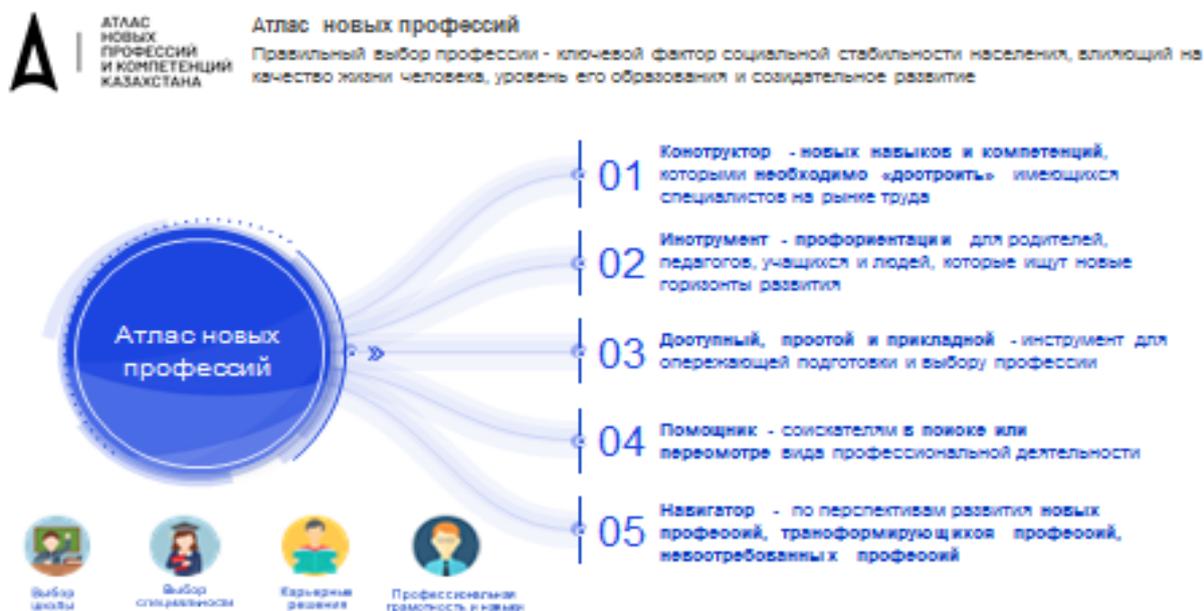


На сегодня компанией BTS Education совместно с Министерством труда и социальной защиты населения РК создается Атлас новых профессий и компетенций на базе 9 приоритетных отраслей экономики: горно-металлургический комплекс, нефтегазовая отрасль, сельское хозяйство, транспорт и логистика, машиностроение, ИКТ, энергетика, туризм и строительство.

В конечном итоге мы сможем получить понимание того, какими навыками необходимо «достроить» имеющихся специалистов на рынке труда, и предложить им очень доступный и прикладной инструмент опережающей

подготовки. Атлас должен незаменимым помощником в профориентации для родителей, педагогов, учащихся и людей, которые ищут новые горизонты развития.

В итоге Атлас станет инструментом направленным на развитие и активизацию навыков самостоятельности среди критической массы населения



<http://btest.enbek.kz/atlas/> - тестовый сервис на портале Министерства Труда enbek.kz.

Следите за ресурсами Атласа в социальных сетях:

1. <https://vk.com/club192939773>

2. <https://t.me/atlasprofessions>

3. <https://m.facebook.com/atlasprofessions/>

4. <https://www.youtube.com/channel/UCnEPgpOTKHC86YssacO5Cvw/featured>

5. https://instagram.com/atlas_enbek_kz?igshid=yugvr7ssadh8

https://bnews.kz/live/conference/atlas_novykh_professiy_budet_razmeshchen_na_elektronnoy_birzhe_truda_kazakhstan/

https://inbusiness.kz/ru/specprojects/atlas-budushchikh-professiy?utm_source=inbusiness.kz&utm_medium=banner&utm_campaign=abp&utm_content=header&utm_term=foresight

<https://weproject.media/articles/detail/kto-sozdaet-atlas-novykh-professiy-v-kazakhstan-e-i-zachem-on-zavodchanam/>

<http://www.akyknes.kz/ru/p/atlas-novyh-professij>

По результатам Атласа нами BTS Education в ближайшее время будет создан профориентационный сервис EduNavigator.kz, с которым мы также

пойдем в школы и будем выстраивать комплексную профориентационную работу.

Недостаточная эффективность системы профессиональной ориентации учащихся школ влечет системные перекосы рынка труда, дефицит одних и профицит определенных специалистов, депрофессионализацию и растущий сегмент низкоквалифицированной рабочей силы. Зачастую, неудачный выбор профессии человеком происходит под влиянием искаженного и предвзятого понимания перспектив развития рынка труда со стороны учащихся и их родителей. Кроме того, в условиях стремительного технологического развития профессии и рабочие места быстро изменяются, устаревают и исчезают. В этой связи, государству в срочном порядке необходимы новые точки опоры для прогнозирования кадровых потребностей, а выпускникам школ и их семьям – массовый, простой и прикладной инструментарий, позволяющий сделать более осознанный информированный выбор будущей профессии.

Разработка Атласа ведется по методологии MOT (Международной организации труда). Технологический форсайт компетенций (Skills Technology Foresight)

В июне 2010 года на саммите лидеров Группы двадцати, проходившем в Торонто

Международная организация труда (МОТ)

представила Стратегию в области профессиональной подготовки кадров «Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста»

В основу стратегии легли «Рекомендации в отношении профессиональных навыков, необходимых для повышения производительности, роста занятости и развития экономики», принятые на Международной конференции труда в июне 2008 года, и собственные наработки МОТ



Методология STF

В рамках проекта «Призвание» Стратегия Группы двадцати в области профессиональной подготовки кадров МОТ и Московская школа управления SKOLKOVO разработали метод технологического форсайта компетенций (STF).



Мировой опыт

В 2014 году было реализовано два пилотных проекта – в Армении и Бразилии в отдельных секторах экономики (лифтевая промышленность, информационно-коммуникационные технологии, точное машиностроение и металлообработка для промышленности)



АТЛАС
НОВЫХ
ПРОФЕССИЙ
И КОМПЕТЕНЦИЙ
КАЗАХСТАНА

Атлас новых профессий

В 2012 на основе этой методологии в России был разработан проект «Атлас новых профессий» atlas100.ru



Мировой опыт

В 2015 году STF стал ядром проекта развития национальной стратегии развития навыков Таиланда. В 2016 году STF использовался в проекте по прогнозированию потребности в кадрах в Тунисе и в ЮАР.



International
Labour
Organization



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ



SKOLKOVO



BTS-Education



ОО «BTS Education», выполняя роль методологического партнера, совместно с Министерством труда и социальной защиты населения РК (МТЦЗН) и другими профильными министерствами разрабатывает Атлас новых профессий и компетенций по 9 приоритетным отраслям экономики Казахстана.

Основные ШАГИ с отраслям по разработке отраслевых Атласов профессий

онлайн ВКС с участниками процесса (знакомство, цели и задачи проекта, шаги, инструкции и др)

ШАГ 1 - Анкета № 1.

Онлайн-опрос с максимальным охватом отраслевых экспертов. Количество не ограничено.

- Эксперты, имеющие опыт в отрасли
- Эксперты, имеющие видение в будущих технологиях применяемых в отрасли
- Эксперты имеющие влияние на развитие отрасли

ШАГ 2 – Короткий список экспертов 10-15 человек на каждую подотрасль для участия в форсайт сессиях

- **отдельный отбор** экспертов-лидеров отрасли для проведения глубинных интервью

ШАГ 3 - Форсайт-сессия – участие отобранных экспертов в форсайт-сессии, выездное мероприятие (методика STF)

ШАГ 4 - Анкета № 2. Валидация результатов форсайт-сессии с максимальным охватом отраслевых экспертов.

ШАГ 5 - Презентация результатов форсайт-исследования.

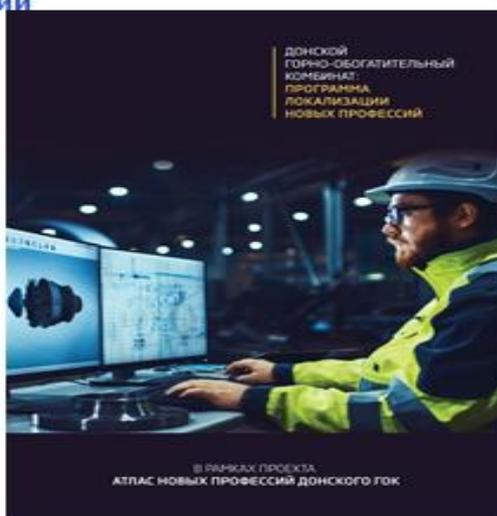
Атлас новых профессий и компетенций Казахстана – это прогнозная карта перспективных отраслей и профессий на ближайшие 10–15 лет. Он поможет нам понять, какие направления будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям. В конечном итоге мы сможем получить понимание того, какими навыками необходимо «достроить» имеющихся специалистов на рынке труда, и предложить им очень доступный и прикладной инструмент опережающей подготовки. Атлас должен незаменимым помощником в профориентации для родителей, педагогов, профориентаторов, учащихся и молодых профессионалов.

Карта локализации новых профессий

По результатам Атласа будет разработана

Карта локализации новых, трансформирующихся и исчезающих профессий по 9 приоритетным секторам экономики.

В Карту локализации войдут те ВУЗы и колледжи РК, которые будут способны подготовить будущих востребованных специалистов.



По результатам Атласа BTS Education разработан профориентационный сервис EduNavigator.kz, который позволяет осознанно планировать индивидуальную траекторию профессионального развития и образования на базе научно апробированных инструментов и актуальных баз данных (ВУЗов, специальностей, тренингов и вакансий).

В системе школьники выполняют профориентационный тест и выявляют психотип, личные качества, профессиональные предпочтения. После прохождения теста, сервис выдает информацию о способностях, интересах и талантах школьника и персонализированные рекомендации по проф. развитию с примерами профессий, рекомендуемыми программами дополнительного образования и профилями обучения.

Решение: система профориентации EduNavigator



Ученики

- Определяют свои сильные стороны
- Изучают и выбирают перспективные направления деятельности
- Соединяют интересы и устремления с будущей профессией



Родители

- Узнают о талантах и способностях ребенка
- Получают рекомендации конкретных профессий и программ дополнительного образования
- Выстраивают персональную траекторию развития ребенка



Педагоги и директора

- Узнают об образовательных потребностях учеников
- Знакомят школьников с рынком образования и профессиями
- Получают аналитику по потребностям и интересам учеников в профессиях

Уже сейчас сервис содержит каталог более 200 перспективных профессий, включая профессии проекта «Атласа новых профессий» и будет

постоянно дополняться новыми профессиями и компетенциями. Страница каждой профессии содержит описание профессии, образовательную траекторию ее освоения (уровень образования, специальности), информацию об известных лицах в данной профессии и компаниях (потенциальных работодателей).