**Фестиваль конкурсов педагогического мастерства**

**«Профессиональный успех»**

**как мотивация к самообразованию педагога**

По утверждению немецкого педагога Адольфа Дистерверга: «Учитель лишь до тех пор способен воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием».Перекликается с ним и высказывание основоположника научной педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, утверждавшего, что **учитель живет до тех пор, пока учится…**

**Самообразование**

Людям с детства свойственна тяга к новым знаниям. Для детей обучение — это способ существования и развития.

Поскольку педагог имеет дело с личностью ребёнка, он должен постоянно работать над собой, повышать свой профессиональный уровень.

**Самообразование – это потребность творческого и ответственного человека любой профессии, тем более педагога. ...**

В соответствии с иерархической пирамидой А. Маслоу потребность в самообразовании занимает третье место в списке потребностей человека и стоит сразу после физиологических потребностей и потребностей в безопасности.

Одно из самых распространенных заблуждений, что с возрастом снижается способность восприятия знаний, что возрастной человек менее обучаем. «**Учиться никогда не поздно!», -** не пустой лозунг.

Образование поддерживает и развивает важнейшие психические процессы: – внимание, память, критическое и аналитическое мышление…

Но с годами, после получения базовых и профессиональных знаний, для самообразования нужна четкая и обоснованная причина, то есть **мотивация.**

**Мотивация**

Мотивация к самообразованию связана с потребностью принадлежности к социальной группе, с потребностью к признанию и самовыражению. Различают внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Для самообразования **приоритетной является внутренняя** **(личная)** мотивация.

У возрастных педагогов внутренняя мотивация к самообразованию может находиться на низком уровне.

После нескольких лет выполнения одной и той же деятельности специалист, зачастую сам того не замечая, начинает «не совпадать»  с профессией, ошибочно полагая, что он уже достиг совершенства и профессионального мастерства. Наступает **кризис профессионального развития**.

И если педагог не находит новых перспектив профессионального роста, то **наступает профессиональная стагнация**, застой, когда при достаточно высоком уровне компетентности, профессиональная деятельность реализуется одними и теми же способами.

**Педагогу просто необходимо находиться в постоянном личностном и профессиональном развитии, чтобы избежать такого явления, как «профессиональная стагнация»**

Однако, на предложение поучаствовать в профессиональном конкурсе мы часто слышим от педагога: "Зачем мне это надо?", "Я повышаю свою квалификацию раз в пять лет, и достаточно", "А мне до пенсии осталось..." и т.д.

Опытные педагоги, как правило, соглашаются на участие только под внешним давлением со стороны администрации, участвуют, что называется «для галочки», не нацелены на успех и совершенно не заинтересованы в результате своего участия.

**Методы и виды мотивации**

**По выражению Дейла Карнеги, – «Единственная возможность заставить человека сделать что - либо – сделать так, чтобы он сам захотел сделать это».**

Существуют разные методы формирования устойчивой мотивации педагогов к самообразованию. Вот некоторые из них:

**1. Административные методы**  (предоставление дополнительных отпусков; разумное распределение учебной нагрузки).

**2.Экономические методы** (премирование, финансовое поощрение, предоставление социального пакета и т.д.)

**3. Психологические методы (**предоставление возможности работы в престижных классах, по экспериментальным программам; привлечение к управленческой деятельности, включение в состав различных комиссий, в резерв руководящих кадров.

**4. Социальные методы (**наличиечетких должностных инструкций; своевременное предоставление информации о проверках; составление удобного расписания занятий; корректное отношение руководителей ОУ к педагогам, демонстрация с их стороны поддержки).

Ошибочно полагать, что основной вид мотивации сотрудника – **материальная мотивация (**зарплата и премиальные). На самом деле,

**денежная мотивация – самый слабый стимулятор работы сотрудника.**

**Материальная мотивация** педагога также может быть выражена в виде:

* Помощи в покупке путевок для сотрудника или его детей
* Предоставления места жительства.
* Оплаты прохождения курсов, семинаров, тренингов.
* Проведения корпоративных вечеров и коллективных поездок.
* Покупки учебно-методической литературы, подписки на газеты и журналы.

## Существует еще и нематериальная мотивация. К ней относится:

* **Оказание методической помощи.**
* **Оказание содействия в прохождении аттестации, печати монографии, авторской программы и т.п.**
* **Предоставление возможности выбора графика работы**: с учетом методического дня, количества уроков в день, наличия или отсутствие окон
* **Возможность выбрать нагрузку и классы.**
* **Выбрать время отпуска (иногда, не обязательно летом, но и в другое каникулярное время).**
* **Упоминание имени сотрудника в материалах, разработанных им или с его помощью, тоже эффективный способ мотивации к деятельности**.
* **Пусть лучшие сотрудники, участники профессиональных конкурсов имеют приоритет в получении нового оборудования, техники, мебели**.
* **Объявление благодарности**
* **Рассказать об отличившихся учителях в школьной газете или на школьном сайте**. Или публиковать статьи в региональных газетах.
* **Предоставление дополнительных дней отдыха**.
* **Публичная похвала учителя и/или его учеников на мероприятиях.**

**Компетентность**

Все вышеупомянутые виды мотивации, в той или иной степени, помогают стимулировать педагога к самообразованию, но не следует забывать, что основой эффективного самообразования является **заинтересованность, добровольность, сознательность, планирование.**

**Такое с**амообразование способствует повышению уровня компетентности педагога и развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними требованиями.

Компетентным считается такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя, достигаются хорошие результаты в обучении и воспитании обучающихся.

**Конкурс**

Каждая деятельность бессмысленна, если нет результата, не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений.

**Профессиональный конкурс – основной механизм мотивации педагога к профессионально-личностному развитию и стремлению соответствовать новым профессиональным требованиям, предъявляемым к современному учителю.**

Посещение семинаров, прохождение КПК недостаточно, так как педагог, как правило, выполняет здесь пассивную роль. А участие в конкурсе раскрывает потенциал педагога в новых условиях, в инновационном аспекте.

В районе ежегодно проводится муниципальный фестиваль конкурсов педагогического мастерства «Профессиональный успех».

Главная задача конкурсных мероприятий в рамках фестиваля – не только выявление талантливых педагогов, их поддержка и материальное поощрение, но и создание условий для самоанализа и самосовершенствования педагогической деятельности, развития творческих способностей и активной профессиональной позиции каждого участника конкурса.

При подготовке к конкурсным мероприятиям педагогу нужно провести кропотливую работу: проанализировать свою деятельность, прислушаться к мнению коллег, обобщить свой опыт, что требует от него концентрации и напряжения.

Но с другой стороны, это организует, заставляет совершенствоваться, критически переосмыслить свою работу, сравнить собственные достижения с результатами коллег, профессионально развивает, вносит свежую струю, не дает стоять на месте, стимулирует процесс самообразования.

Конкурсы профессионального мастерства являются одной из форм создания условий и мотивации педагога для «вертикального» роста в профессии и повышения своего педагогического и социального статуса.

**Главное в педагогических состязаниях – учитель должен показать не только обилие методических приемов, компьютерных технологий, но и самого себя, свой индивидуальный педагогический почерк.**

Учитель, претендующий на титул победителя, должен быть не просто отличным предметником с энциклопедическими знаниями, не только владеть самыми современными методиками и способностями передавать свой опыт, но **и быть яркой личностью.**

Хотелось бы, чтобы в рамках конкурсов, педагогическому сообществу, представлялись, действительно **лучшие образцы педагогических практик.**

**Успешность**

В рамках профессионального конкурса существует разумная конкуренция. Уже на начальном этапе подготовки к участию в конкурсе, педагогу важно почувствовать себя победителем, хотя бы над своими страхами, сомнениями, неуверенностью в своих силах и уровне профессиональной компетентности.

**Педагогу важно понять, что участие в конкурсах помогает ему стать значимым в профессиональном сообществе, реализовать свой творческий потенциал, приобрести опыт, получить** **материальное и моральное поощрение. Само участие в конкурсе должно являться показателем успешности учителя в педагогическом сообществе.**

Публичное признание служит стимулом, побуждает к творчеству, поиску и разработке новых технологий.

Успешность – это формируемое качество – это опыт, индивидуальный стиль деятельности, интуиция и стратегия инновационного поведения. Так давайте его формировать!

**Методическое сопровождение конкурсанта в ОУ**

Для любого участника конкурса важно грамотное методическое и психологическое сопровождение, которое осуществляется администрацией, опытными методистами и педагогами образовательных учреждений.

В ОУ при назначении кандидатуры на участие в том или ином конкурсе, необходимо назначать «наставника, куратора, сопровождающего, ответственного», иными словами человека, который будет готовить педагога к конкурсу и сопровождать на всех конкурсных процедурах.

**А начинать подготовку к конкурсу и куратору, и участнику необходимо с изучения нормативных документов: Распоряжения, Положения, порядка проведения конкурса и т.д.**

**Задача методиста, курирующего конкурсанта:**

На начальном этапе:

1. Рекомендовать педагогам участие в тех или иных мероприятиях, с учетом возможностей, желаний и интересов, т.е. стимулировать творческий потенциал, потребность в самообразовании и самосовершенствовании.

2. Собрать и предоставить в оргкомитет информацию по кандидатурам учителей, заявленных на участие в конкурсе.

3. Доводить до сведения коллег актуальную информацию о конкурсах, вебинарах и других конкурсных мероприятиях.

В ходе конкурсных мероприятий:

4. Контролировать соблюдение сроков предоставления участниками документации в оргкомитет конкурса и своевременное оформление и отправку электронной документации.

5. Оказывать методическую помощь учителям-участникам конкурсов

6. Сопровождать и контролировать процесс участия педагогов в муниципальных конкурсах.

7. Вести мониторинг результативности участия педагогов в различных конкурсах и мероприятиях.

8. Отслеживать активность, достижения и профессиональный рост каждого педагога.

9. Ходатайствовать перед администрацией ОУ о поощрении учителей -участников конкурсов.

10. Размещать информацию об участниках и ходе конкурсных мероприятий на сайте ОУ.