**Результаты анкетирования педагогов Курортного района**

**«Изучение мотивации профессионального развития»**

В сентябре 2016 года проходило изучение мотивации профессионального развития педагогов Курортного района. В опросе приняли участие 414 педагогов, из них 209 работников школ и 205 – детских садов.

Педагогам было предложено выбрать из списка 5 наиболее значимых мотивов профессионального развития.

Ответы распределились следующим образом:

На первом месте оказался мотив самостоятельности, возможности работать по интересующей программе, отбирать содержание и материал для занятий – выбрало 289 человек (69,8%).

Возможность прохождения стажировки или курсов – выбрало 222 человека (53,6%).

На третьем месте оказалось материальное поощрение – выбрало 167 человек (40,3 %).

На четвертом и пятом местах - предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары и гарантия защищенности в случае возникновения конфликтных ситуаций – выбрало 152 человека (36,7%).

Последние три места заняли мотивы привлечения к руководству структурными подразделениями учреждения (выбрало 29 человек – 7 %), гарантии имеющегося статусного положения в коллективе (выбрало 61 человек – 14, 7 %), вхождения в состав различных органов, решающих проблемы жизнедеятельности учреждения (выбрало 67 человек – 16,2 %).

В середине списка оказались мотивы участия в различных профессиональных конкурсах (выбрало 136 человек – 23,9 %), организации обобщения опыта, содействия в подготовке собственных публикаций и пособий в печати и предоставления времени на методическую работу (работа на дому) (выбрало 131 человек – 31,6 %), проведения собственных мастер-классов для коллег учреждения и района (выбрало 109 человек – 26,3 %) (см. Приложение).

Таким образом, можно говорить о том, что преобладающими мотивами для профессионального развития педагогов Курортного района является реализация потребностей в самореализации, социальной и материальной стабильности. Наименьшую значимость для педагогов представляет статусное положение и желание решать проблемы, связанные с жизнедеятельностью коллектива.

**Рекомендации руководителям образовательных организаций**

В профессиональной деятельности педагоги мотивируются разными факторами. Это зависит от образования, личностных способностей и качеств, возраста, опыта работы, условий труда. Для руководителя важно знать мотивы каждого работника, побуждающие их к трудовой деятельности.

Основные направления усиления мотивации педагогов: удовлетворение материальных и социальных потребностей, потребности в признании, стремления к самоактуализации, самовыражению и профессиональному росту.

Для того чтобы предоставить возможность реализовать свои мотивы всем сотрудникам, необходимо использовать различные способы мотивации.

*Экономические способы мотивации*

Нейтральные способы, которые могут применяться в отношении всех членов коллектива:

* премии по итогам работы или определенного периода (учебной четверти, года);
* ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);
* предоставление оплаты за услуги (например, абонемента в театр, бассейн, тренажерный зал);
* экскурсии и другие виды досуга;
* корпоративные праздники;
* оказание материальной помощи.

Способы поддержки, которые следует применять избирательно:

* содействие в аттестации на более высокую категорию;
* содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта;
* предоставление возможности вести платные дополнительные образовательные услуги;
* разрешение на работу по совмещению.

Однако следует помнить, что экономические способы стимулирования мотивации обладают ограниченной эффективностью, потому что те, кто считает уровень дохода самым важным результатом профессиональной деятельности, в сфере образования не работают.

Поэтому руководителю надо задумываться о других, нематериальных стимулах, к которым относятся:

*1. Интеллектуально-творческие способы мотивации*

Это способы мотивации, способствующие образовательному, профессиональному и карьерному росту педагогов. Эти подходы эффективны в работе с активными, творческими личностями. Даже разовое использование такой мотивации может быть необходимо педагогу для дальнейшего саморазвития.

Среди таких приемов выделяют:

* позитивная оценка выполненной работы;
* доброжелательный конструктивный анализ урока (занятия) или мероприятия и заслуженный положительный отзыв;
* предоставление возможности проводить открытые уроки, выступать на семинарах;
* направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции;
* содействие в выдвижении на престижный конкурс;
* возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях);
* помощь в обобщении опыта, подготовке публикаций к печати;
* содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.

*2.Ресурсные способы*

К ним относят способы мотивации, позволяющие экономить время педагога или распределять его более эффективно. Эти приемы обладают ценностью для желающих оптимизировать свое пребывание на работе по семейным обстоятельствам, в связи с общественной деятельностью, занятостью на другой работе, наличием любимого увлечения и т.д.:

* удобный график работы;
* дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску);
* удобный график отпуска;
* методические часы и дни;
* возможность выбора учебной нагрузки;
* предоставление постоянного кабинета;
* предоставление дополнительного оборудования;
* создание комфортной рабочей обстановки.

*3.Статусные способы*

* общественное признание заслуг педагога;
* публичная похвала на совещании или педсовете;
* вынесение благодарности в приказе;
* представление к грамоте или званию;
* признание личных успехов педагога и достижений воспитанников и обучающихся;
* привлечение к участию в работе администрации ОУ;
* назначение на руководящую должность (председателем методического объединения, заместителем директора, руководителем структурного подразделения и др.);
* включение в состав органов и комиссий, решающих важные проблемы коллектива;
* поручение работы, которая представляет интерес в силу своей престижности и ответственности.

Используя данные способы в отдельности и интегрируя их, а также используя индивидуальный подход к каждому педагогу, можно достигнуть высокого качественного результата.

***Приложение***

**Изучение мотивации профессионального развития педагогов Курортного района**

**Диаграмма 1**

Внимательно прочитайте перечисленные ниже мотивы профессионального развития и выберите 5 наиболее значимых для вас (всего в опросе приняло участие 414 человек):

**Изучение мотивации профессионального развития педагогов Курортного района**

Всего в опросе приняло участие 414 человек.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Вопрос | Кол-во выборов | % |
| 1 | Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, отбирать содержание и материал для занятий | **289** | **69,8** |
| 2 | Разработка авторской программы | **91** | **22** |
| 3 | Проведение собственных мастер-классов для коллег учреждения и района | **109** | **26,3** |
| 4 | Возможность прохождения стажировки или курсов | **222** | **53,6** |
| 5 | Предоставление времени на методическую работу (работа на дому) | **131** | **31,6** |
| 6 | Творческий отпуск в каникулярное время для самообразования | **128** | **30,9** |
| 7 | Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары | **152** | **36,7** |
| 8 | Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати | **131** | **31,6** |
| 9 | Представительство от учреждения на ответственных мероприятиях районного, городского уровня | **103** | **24,9** |
| 10 | Привлечение к руководству структурными подразделениями учреждения | **29** | **7** |
| 11 | Вхождение в состав различных органов, решающих проблемы жизнедеятельности учреждения | **67** | **16,2** |
| 12 | Гарантия защищенности в случае возникновения конфликтных ситуаций | **152** | **36,7** |
| 13 | Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу | **102** | **24,6** |
| 14 | Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе | **61** | **14,7** |
| 15 | Участие в различных профессиональных конкурсах | **136** | **32,9** |
| 16 | Материальное поощрение | **167** | **40,3** |

**Диаграмма 2**

**Количество принявших участие (по образовательным организациям)**

Всего в опросе принимали участие 414 человек, в т.ч.:

**Выбор ответов по каждому вопросу**

**Диаграмма 3.1**

1. Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, отбирать содержание и материал для занятий (чел.)

**Диаграмма 3.2**

2. Разработка авторской программы

**Диаграмма 3.3**

3. Проведение собственных мастер-классов для коллег учреждения и района

**Диаграмма 3.4**

4. Возможность прохождения стажировки или курсов

**Диаграмма 3.5**

5. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)

**Диаграмма 3.6**

6. Творческий отпуск в каникулярное время для самообразования

**Диаграмма 3.7**

7. Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары

**Диаграмма 3.8**

8. Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати

**Диаграмма 3.9**

9. Представительство от учреждения на ответственных мероприятиях районного, городского уровня

**Диаграмма 3.10**

10. Привлечение к руководству структурными подразделениями учреждения

**Диаграмма 3.11**

11. Вхождение в состав различных органов, решающих проблемы жизнедеятельности учреждения

**Диаграмма 3.12**

12. Гарантия защищенности в случае возникновения конфликтных ситуаций

**Диаграмма 3.13**

13. Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу

**Диаграмма 3.14**

14. Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе

**Диаграмма 3.15**

15. Участие в различных профессиональных конкурсах

**Диаграмма 3.16**

16. Материальное поощрение