**Анализ потребности профессионального роста учителя через систему стимулирования**

1. **Диагностика мотивации профессионального развития педагогов**

 Базой исследования явились педагоги МКОУ «Птикентская ООШ». Выборка для исследования – 7 человек.

Таблица 1 - Характеристика педагогического коллектива

|  |  |
| --- | --- |
| Образование, категория, награды | Количество учителей (без совместителей) |
| Высшее образование |  (60%) |
| Среднее специальное | (40%) |
| Первая категория |  (70%) |
| Высшая категория | (70%) |
| Почётные звания: |  |
| а) Почётный работник общего образования РФ | 0 |
| в) Грамота Министерства образования РФ | 0 |
| Г) Грамота Министерства образования  | 1 |
|  Благодарственное письмо главы района | 0 |
|  |  |

Таблица 2 - Стаж работы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж | до 2 лет | 2 - 5 | 5 - 10 | 10 - 20 | свыше 20 лет |
| Кол-воучителей | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 |

Приведенные данные говорят о стабильности педагогического коллектива, достаточно высоком уровне профессионализма, вместе с тем, о возможности профессионального выгорания отдельных педагогов и старения коллектива.

Сегодня говорить о профессиональном развитии педагогов школы можно с позиции наблюдения и анализа их профессиональной деятельности. В школе по итогам года педагоги заполняют диагностические карты и карты самоанализа своей деятельности. Методический совет анализирует работу каждого учителя и выстраивает рейтинг педагогов школы.

Следует отметить, что одним из показателей наличия здоровой профессиональной среды в школе, мотивации педагогической деятельности и профессионального развития в коллективе является постоянное участие педагогов в конкурсах, организованных именно школой ("Имя тебе – Учитель!», «Создай презентацию к уроку»"), проведение мастер-классов, показательных уроков для родительской общественности, Панорамы открытых уроков, активное участие и подготовка учителями школьных семинаров, педсоветов, методических учеб, публикация педагогами своих научных статей, участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, окружного, Всероссийского уровней и многое другое.

Вместе с тем сегодня нужно говорить и о том, что не все учителя активно транслируют свой опыт работы даже на институциональном и муниципальном уровне. Как правило, это одни и те же педагоги. Важно выявить причины такой низкой активности и способствовать их устранению. Изучая вопросы мотивации профессионального развития педагогического коллектива, определилась некоторая картина мотивированности педагогов и их готовности к профессиональному росту.

На начальном этапе исследования были определены методики и диагностики для определения мотивации профессиональной деятельности педагога, мотивации профессионального развития педагога:

- Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности

- Методика «Мотивы педагогической профессии»

- Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию».

- Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе".

1. Изучение мотивации профессиональной деятельности

Цель применения данной методики – выявить значимые для педагогов мотивы профессиональной деятельности.

Описание методики: Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы. Испытуемым предлагалось заполнить бланк методики.

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Обработка результатов.

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. З + оценка п. 4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований,удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, r = + 0,409). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

2. Методика «Мотивы педагогической профессии» Проводится ранжирование мотивов выбора педагогической профессии.

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактор** | **Ранг** |
| интерес к учебному предмету  |  |
| желание обучать данному предмету  |  |
| стремление посвятить себя воспитанию детей |  |
| осознание педагогических способностей |  |
| желание иметь высшее образование |  |
| представление об общественной важности, престиже педагогической профессии |  |
| стремление к материальной обеспеченности |  |
| так сложились обстоятельства |  |

Изучение способности педагогов к профессиональному развитию (анкеты «Выявление способности учителя к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе")

Цель проведения анкетирования – выявить уровень стремления педагогов к саморазвитию, определить факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе.

Описание диагностики: Анкеты могут применяться для оценки реализации потребностей педагогов в профессиональном развитии Испытуемым предлагалось заполнить бланки анкет.

Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию»

Инструкция:

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

 4 – скорее соответствует, чем нет;

 3 – и да, и нет;

 2 – скорее не соответствует;

 1 – не соответствует.

Обработка результатов.

Подсчитайте общую сумму баллов.

55 и более баллов – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии

36- 54 балла – у Вас нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий

15-35 баллов **–** Вы находитесь в стадии остановившегося развития

Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе»

Инструкция:

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения балл:

5 – «да (препятствуют или стимулируют)»

4 – «скорее да, чем нет»

3- «и да, и нет»

2- «скорее нет»

1 – «нет».

Обработка результатов.

Подсчитайте сумму баллов. Коэффициент развития (*К*) вычисляется по формуле:

*К =* 

где К факт– сумма баллов, предоставленных в анкетах;

К макс – максимально возможное количество баллов в анкетах.

В ходе обработки данных, полученных при проведении экспериментального исследования, были получены следующие результаты.

1.Методика «Мотивы педагогической профессии» (Т.Н.Сильченкова). Данные по изучению мотивов выбора педагогической профессии занесены в таблицу 3.

Таблица 3 – Обобщенные результаты по методике «Мотивы педагогической профессии»

|  |  |
| --- | --- |
| Фактор | Ранг |
| интерес к учебному предмету  | 4,5 |
| желание обучать данному предмету  | 4,26 |
| стремление посвятить себя воспитанию детей | 3,3 |
| осознание педагогических способностей | 3,6 |
| желание иметь высшее образование | 3,8 |
| представление об общественной важности, престиже педагогической профессии | 3,5 |
| стремление к материальной обеспеченности | 3,5 |
| так сложились обстоятельства | 1,8 |

Если выстроить ранжированный ряд, то получится следующая картина:

1.интерес к учебному предмету

2.желание обучать данному предмету

3.желание иметь высшее образование

4.осознание педагогических способностей

5.представление об общественной важности, престиже педагогической профессии

6.стремление к материальной обеспеченности

7.осознание педагогических способностей

8.так сложились обстоятельства

Данное исследование чётко демонстрирует основные мотивы осознанного выбора педагогической профессии, увлеченности своим предметом при понимании отсутствия престижа и общественной важности своей профессии, а также маленькой заработной платы.

Рисунок 2 – Обобщенные результаты по методике «Мотивы педагогической профессии»

Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» Данные, полученные в результате проведения данной методики, занесены в таблицу 4:

Таблица 4 – Обобщенные результаты по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | В очень незначительной мере | В достаточно значительной мере | В небольшой, но и в немаленькой мере | В достаточно большой мере | В очень большой мере |
| 1.Денежный заработок | 3,8% | 11,5% | 23% | **34,6%** | 27,1% |
| 2.Стремление к продвижению по работе | 3,8% | 30,8% | **38,5%** | 19,2% | 7,7% |
| 3.Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | 7,6% | 30,8% | **57,8%** | 0% | 3,8% |
| 4.Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | 7,6% | 30,4% | **41,8%** | 11,4% | 8,8% |
| 5.Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | 3,8% | 11,4% | **34,2%** | 30,4% | 20,2% |
| 6.Удовлетворение от самого процесса и результата работы | 0% | 7,6% | 15,2% | **45,6%** | 31,6% |
| 7.Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | 0% | 7,8% | 38% | **41,8%** | 12,4% |

Полученные результаты необходимо обработать.

Подсчитывается показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Подсчитывается средний показатель для всей выборки.

**ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2**

ВМ для всей выборки = сумма ВМ каждого/ 26

ВМ = 95,5/26=**3,7**

**ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3**

ВПМ для всей выборки = сумма ВПМ каждого/26

ВПМ =82,4/28=**3,2**

**ВОМ = (оценка п. З + оценка п. 4)/2**

ВОМ для всей выборки = сумма ВОМ каждого/26

ВОМ=67/26=**2,6**

Полученный мотивационный комплекс

**ВМ>ВПМ>ВОМ**

считается наилучшим, оптимальным.

Удовлетворенность профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс, что и получилось: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

0

0,5

1

1,5

2

2,5

3

4

4,5

ВМ

ВПМ

ВОМ

3,5

Рисунок 3 - Результаты по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

Анкета «Выявление способности учителя к профессиональному развитию». Данные анкетирования приведены в таблице 5:

Таблица 5 – Обобщенные результаты по анкете «Выявление способности учителя к профессиональному развитию»

|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждение** | **Средний балл** |
| Я стремлюсь изучить себя | 2,4 |
| Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами | 3,1 |
| Препятствия стимулируют мою активность | 3 |
| Я ищу обратную связь, т.к. это помогает мне узнать и оценить себя | **3,8** |
| Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время | 3,5 |
| Я анализирую свои чувства и опыт | 2,1 |
| Я много читаю | 1,6 |
| Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам | 3,5 |
| Я верю в свои возможности | **4,3** |
| Я стремлюсь быть более открытым человеком | **4** |
| Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди | 3,2 |
| Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты | 3,4 |
| Я получаю удовольствие от освоения нового | **4,8** |
| Возрастающая ответственность не пугает меня | 1,2 |
| Я положительно отнесся бы к продвижению по службе | 3,6 |
| Общий балл | 47,5 |

**55 и более баллов** набрали 6 человек – 23% анкетируемых. Они активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

**36-54 балла** набрали 19 человек – 73% анкетируемых. У данных педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

**15-35 баллов** набрал 1 человек – 4% анкетируемых. Он находится в стадии остановившегося развития.

Выявив способности и стремления учителей к саморазвитию и профессиональному развитию, необходимо определить факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей. Для этого была проведена еще одна анкета

Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе". Данные анкетирования приведены в таблице 6:

Таблица 6 – Обобщенные результаты по анкете «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе»

|  |  |
| --- | --- |
|  **Препятствующие факторы** |  |
| Собственная инерция | 3,1 |
| Разочарование из-за имевшихся ранее неудач | 2,2 |
| Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей | 1,2 |
| Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо принимающих перемены в Вас и стремление к новому  | 1 |
| Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе | 1 |
| Состояние здоровья | 3,1 |
| Недостаток времени | **4,8** |
| Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | 3,2 |
| Общее число баллов | 19,6 |
|  **Стимулирующие факторы** |  |
| Методическая работа | **4,5** |
| Обучение на курсах | **4,2** |
| Пример и влияние коллег | 3,1 |
| Пример и влияние руководителей | **4,2** |
| Организация труда в школе | 3,3 |
| Внимание руководителей к обозначенной проблеме | 2,8 |
| Доверие | 3,9 |
| Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования | 3,2 |
| Занятия самообразованием | 3 |
| Интерес к работе | **4,2** |
| Возрастающая ответственность | 2,2 |
| Возможность получения признания в коллективе | 3,6 |
| Общее число баллов | 42,2 |

По формулеК *=* находим коэффициент развития педагогов школы. Он составляет 0,49 по препятствующим факторам и 0,70 по стимулирующим факторам.

Можно сделать вывод, что препятствующими профессиональному развитию факторами являются прежде всего личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, собственная инерция). Недостаток времени отмечен как один из наиболее значимых препятствующих факторов.

При существующем интересе к своей работе (что немаловажно) среди стимулирующих факторов педагоги выделяют методическую работу, обучение на курсах, что в первую очередь и способствует повышению профессионального развития педагогов. Достаточно высоко оценен такой фактор как пример и влияние руководителей.

Рисунок 4 – Препятствующие факторы профессиональному росту педагогов

Рисунок 5 – Стимулирующие факторы профессиональному росту педагогов

Из проведенного анализа можно сделать выводы о проблемах профессионального роста педагогов в условиях сельской школы ЯНАО:

1. Педагоги школы осознанно выбрали свою профессию, у них высок интерес и желание обучать детей своему предмету. Удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности являются положительными факторами, способствующими росту профессионализма учителя.
2. Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту, потребность в достижении профессионального престижа и уважения со стороны коллег.
3. Значительная часть педагогов выдвигает на первый план участие в методической работе и повышение квалификации, что непосредственно способствует их профессиональному росту.

4. Как показывает анализ исследования содержания мотивов повышения квалификации, в области совершенствования психологической компетентности наиболее действенными являются: «желание быть позитивно представленным в профессиональном сообществе» (58,3 %), «стремление к успеху» (33,6 %), «расширение индивидуальных профессиональных ресурсов» (52,4 %), «желания соответствовать современным требованиям» (43,8 %), «профессиональная успешность» (31,8 %), «признание со стороны коллег, родителей и учеников» (67,9 %).

5. В качестве главных мотивов достижения более высокого уровня профессионального развития выделены: желание быть услышанным, быть современным, стремление расширить профессиональные возможности, необходимость соответствовать требованиям времени, удовольствие от развития, любознательность, интерес. Наиболее действенными мотивами повышения квалификации и развития являются: желание быть позитивно представленным в профессиональном сообществе, стремление к успеху, расширение индивидуальных профессиональных ресурсов, профессиональная успешность, признание со стороны коллег, родителей и учеников.

**2. Рекомендации по повышению мотивации профессионального развития педагогов общеобразовательного учреждения**

С учетом результатов проведенного исследования выявлены особенности мотивации профессионального развития педагогов через систему стимулирования, к которым можно отнести:

- усиление личностного смысла профессионального развития педагогов путем определения притягательного смысла и значимости самой профессии; развития отношения к труду как к социально и личностно значимой потребности; формирования способности получать удовлетворение от высокого качества выполняемой работы; придания уверенности в реализации собственных способностей и намерений; учета интересов каждого в планировании дел; предоставления педагогам профессиональных вызовов как возможности мобилизовать собственные ресурсы;

- поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов путем совершенствования системы оценки и механизмов стимулирования труда; создания эмоционально благоприятной мотивационной среды; внедрения системы доброжелательного и требовательного наставничества; согласование общих ценностей; обращения к потребностям педагогов; снижение напряженности в условиях нестабильности; разнотемповости в сопровождении профессионального развития педагогов;

- изменение роли руководителя в мотивации профессионального развития педагогов путем отказа от стереотипов управления; овладения базовыми навыками лидерской компетентности; завоевания доверия; выражения восхищения достижениями педагога; оказания помощи педагогу в решении профессиональных задач; подчеркивание значимости и уникальности каждого; позитивного настроя и личного примера в делах; минимизации рисков при внедрении инноваций.

Таким образом, мы приходим к выводу, что для повышения эффективности процесса освоения педагогами исследовательской функции в рамках профессионального роста условиях сельской школы целесообразно предложить следующие организационно-управленческие действия:

- определить стратегическую цель деятельности коллектива как “выращивание” новых педагогов, способных к активному профессиональному саморазвитию;

- создать положительную мотивацию учителя к освоению новых функций педагогической деятельности через погружение в развивающую, инновационную, толерантную среду;

- стимулировать творческое сотрудничество учителей на основе полифункционального взаимодействия;

- организовать дифференцированное обучение педагогов с учетом субъективного профессионального и личностного опыта на основе использования активных форм и методов профессиональной и самообразовательной деятельности;

- активно использовать различные способы социально-педагогической поддержки учителя;

- с целью развития субъектной позиции и повышения личной ответственности за результаты деятельности привлекать педагога к управлению развитием школы на основе соучастия, участия и партнерства.

Исходя из данных особенностей руководителям ОУ можно сформулировать принципы повышения мотивации:

- обращайтесь со своими подчиненными как с личностями.

- большинство учителей ценят возможность высказать свои идеи и выслушать мнение о себе со стороны руководителя. Это повышает у них чувство включенности в выполняемую работу, самоуважение и ощущение собственной значимости.

- привлекайте педагогов к активному участию в делах организации.

- люди, которые принимают участие в постановке целей и задач организации, разработке проектов и программ, трудятся более напряженно, стремятся достичь успеха, потому что это те программы, которые они создавали сами. Они сами ставили цели, а не руководитель навязывал их.

- сделайте работу интересной, старайтесь минимизировать скуку и рутину в задании.

- в учительском труде есть немало однообразных, монотонных дел: написание планов, проверка тетрадей, заполнение журналов и т.п. Потеря интереса к работе, связанная с однообразием, может привести к разного рода проблемам. Возможные подходы – это обогащение труда за счет внедрения нового содержания образования, перспективных методик, делегирования управленческих полномочий. Устанавливайте для своих подчиненных достаточно сложные, интересные, но достижимые цели.

- поощряйте сотрудничество и групповую работу. Это позволяет создать и укрепить командный дух и повысить эффективность работы как отдельных объединений, так и в целом школы.

- предоставляйте учителям возможности для роста. Это может проявляться в том, что учителю будет поручена более сложная работа, он может быть отправлен на курсы повышения квалификации. Можно делегировать ему больше ответственности за выполнение определенной работы. Активно ищите возможности для развития своих подчиненных. Ставьте их в ситуации, которые предъявляют высокие требования, давайте им задания, требующие дальнейшего роста профессионального уровня.

- информируйте учителей о перспективах работы, объясняя им, что делается и почему это должно быть сделано именно так. Обратная связь повышает мотивацию к улучшениям в работе. Поставьте перед коллективом общую цель и постарайтесь создать такую атмосферу, когда педагоги будут работать единой командой по достижению данной цели. Постоянно предоставляйте информацию сотрудникам о том, как они работают, о достигнутом прогрессе, о возникающих проблемах.

- свяжите поощрение с достигнутыми результатами. Мотивация педагогов будет выше, если они будут предварительно проинформированы, что они должны делать, чтобы получить вознаграждение, и какое вознаграждение их ждет. Причем, поощрение должно быть соизмеримо с достигнутым результатом.