**Слайд 1**. Добрый день. Тема моего выступления «Мотивы и стимулы профессионального развития педагогов».

**Слайд 2**. А эпиграфом могут служить слова Константина Дмитриевича Ушинского

Учитель только в той мере воспитывает и образовывает,

в какой он сам воспитан и образован,

и только до тех пор он может воспитывать и образовывать,

пока сам работает над своим воспитанием и образованием**.**

Руководитель школы , конечно, заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма своих педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы .

На фоне повышенного внимания к профессиональному уровню учителей особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития .

**Слайд 3**. Под мотивацией профессионального развития понимается процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших учителей и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способных работать в различных условиях. Важно нацелить педагогических работников на продуктивную деятельность, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

**Слайд 4.** Каковы же условия, побуждающие учителей к развитию профессиональной компетентности?

* Перед учителем поставлены привлекательные цели, достижение которых требует наличия новых знаний.
* Учитель постоянно включается в новые для себя виды деятельности, работает в новых условиях, использует новые средства, меняет круг общения.
* В школе существует конкурентная социальная профессиональная среда, стимулирующая учителя к постоянному совершенствованию.
* Результаты профессионального развития являются в школе организационной ценностью.
* Учитель уверен в получении внутреннего и внешнего вознаграждения.
* Учитель уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.
* Статус педагога в коллективе зависит от уровня его компетентности и образованности.

Озвученная сегодня модель методического сопровождения педагогов и структура методической службы в школе побуждает учителей к постоянному самосовершенствованию.

Заинтересовать учителей в профессиональном развитии – значит надолго обеспечить успех в развитии своей школы.

Анализируя работу в данном направлении мы выделили ведущие мотивы к труду и стимулы, которые используются для профессионального развития. При определении мотивов и стимулов мы опирались на материал из книги Натальи Васильевны Немовой «Управление методической работой в школе».

|  |  |
| --- | --- |
| **Мотивы к труду**  **Работника школы** | **Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития** |
| **Слайд 5** Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности | 1 В школе практикуется проведение мастер-классов, открытых уроков, педагогических мастерских для учителей школы с оплатой труда из средств материального стимулирования;  2. Мы работаем в направлении повышения самостоятельности педагогов.,У них есть возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания);  3. Школа содействует в разработке и утверждении собственных авторских программ учителей и их распространение в районе. |
| **Слайд** 6 Мотив личного развития, приобретения новой информации | 1. Педагогам представляется время на методическую работу на дому. 2. Даются дополнитедьные дни к отпуску;   3. Оплачивается второе высшее образование (переподготовка) по интересующей учителя специальности;  **4. Сейчас рассматривается вопрос о предоставлениии творческого отпуска в каникулярное время (хотим внести в коллективный договор)** |
| **Слайд 7.** ,8. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха | 1. Педагоги направляются на различные проблемные конференции, семинары, практикумы различного уровня; 2. Оказывается содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций; 3. Педагоги привлекаются к руководству проблемными группами по различным методическим вопросам с оплатой этой работы ; 4. Оплачивается работа педагогов-наставников молодых учителей 5. Учителя участвуют в работе муниципальной Школы молодого педагога. |
| **Слайд 9** Потребность быть в коллективе | 1. Педагоги входят в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы |
| **Слайд 10** Мотив стабильности, защищенности, обеспеченности  в старости | 1. Учителям представляются оплачиваемые часы на методическую работу; 2. Школа старается гарантировать педагогам имеющееся положения в коллективе;   и защищенность от посягательств на профессиональную честь педагогов. |
| **Слайд 11** Мотив состязательности | 1. Мы содействуем в выдвижении педагогов на участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях;  2. Хотелось бы обсудить в коллективе вопрос о назначениии **годовой надбавки к зарплате в случае победы педагога в конкурсе профессионального мастерства .** |

**Слайд 12** В заключении хочется сказать, что учитель будет успешным, если будет теоретически грамотен, творчески активен, если он уверен в себе и в своих силах, если его труд по достоинству оценивается морально и материально. А закончить выступление хочется стихами:

**Слайд 13.**

**Учитель!**

**Пусть тебя стократ**

**Восславят, возблагодарят**

**И вознесут на трон из песен,**

**Чтоб, с каждым поколеньем впредь,**

**Тебе волшебно молодеть**

**В труде, который так чудесен!**

Спасибо все за внимание!

Уважаемые коллеги, мы надеемся, что наш опыт будем вам полезен. Мы готовы ответить на все вопросы, которые возникли у вас в ходе нашего выступления.

Слайд 14. Перед вами контактные данные школы. Если есть пожелания по тематике следующего вебинара, просим вас сообщить в ЦИТ, который является организатором данного мероприятия.