



КОРПОРАТИВНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МОСКОВСКОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Анализ мотивов и стимулов, определяющих профессиональное развитие педагогических работников системы образования города Москвы на примере трех пилотных образовательных организаций





Мотивы профессионального развития педагогов города Москвы



Желание избежать формального несоответствия



Потребность обеспечения своего существования



Потребность в саморазвитии



Желание реализации собственного призвания



Потребность в общении, дружеской коммуникации



Потребность в психологически комфортной среде



Страх "понимать хуже, чем ученики"



Восполнение возникающих дефицитов в знаниях или методике



Потребность в признании со стороны общества



Потребность в признании профессиональных достижений со стороны коллег



Потребность соответствовать нормам и традициям внутри школьного коллектива



Потребность в принадлежности к статусной группе



Желание экономии усилий и достижения результата эффективными методами



Желание формального признания заслуг



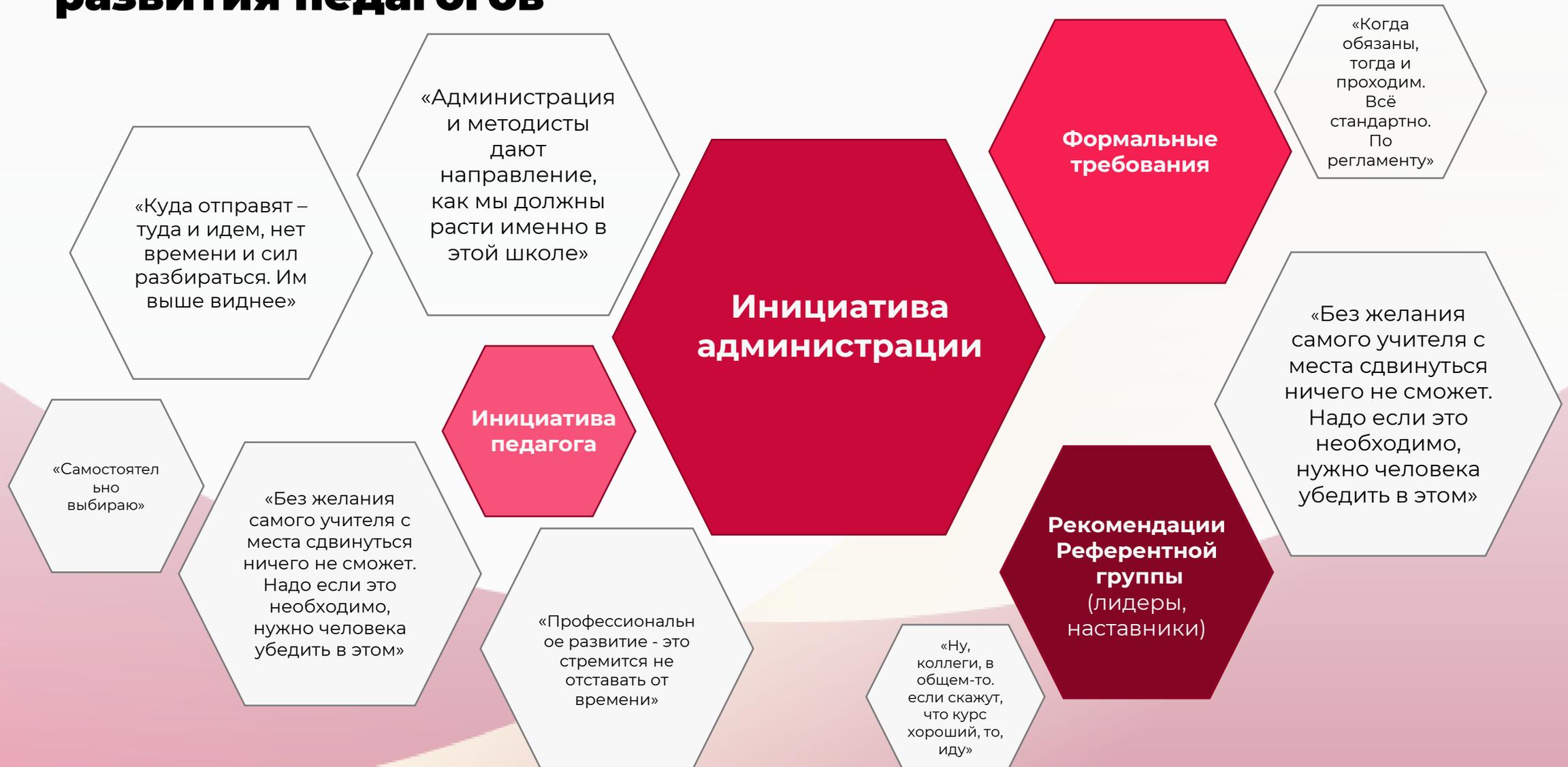
Потребность в удовольствии от процесса работы и результата

	Высокая	Выше среднего	Средняя	Ниже среднего	Низкая
Молодые педагоги (до 35 лет)					
Педагоги среднего возраста (35-55 лет)					
Педагоги старшего возраста (старше 55)					

М — Мужчины **Ж** — Женщины



Модели выстраивания траектории профессионального развития педагогов



Дефициты педагогических работников/Анализ запросов на профессиональное совершенствование

- 1 Предметные дефициты** (чаще у молодых учителей)
- 2 Методические дефициты** (связанные как с освоением новых инструментов, так и с особенностями детей)
- 3 Мотивационные дефициты** и проблемы профессионального выгорания
- 4 Проблемы качества** и несоответствия курсов запросу со стороны педагогов (иногда в силу неадресного выбора или отсутствия информации о курсе)
- 5 Проблемы организации** процесса повышения педагогического мастерства (в том числе наложение на основную деятельность)
- 1** Запрос на адресный выбор курсов в соответствии с возможностями и потребностями педагогов
- 2** Запрос на знакомство с опытом конкретных учителей (успешные кейсы и технологии)
- 3** Запрос на обучение коммуникации с родителями. (Психологические практики + “нормативка”)
- 4** Запрос на информацию про права учителя во взаимоотношениях с детьми, их семьями и работодателем.
- 5** Запрос на развитие психологических компетенций, в том числе применение технологий инклюзивного образования
- 6** Запрос на использование цифровых технологий и инструментов в учебном процессе
- 7** Запрос на расширение знаний по методике реализации научно-исследовательской и проектной деятельности с детьми
- 8** Запрос на обратную связь и подтверждение учителем практического применения полученных знаний



Факторы, влияющие на профессиональное развитие педагогов

Барьеры развития

Высокая нагрузка (порой совмещение с репетиторством)

Дефицит времени (нагрузка, отчетность, семья)

Сложность выбора программ (где учиться, что учить, как учить)

Отсутствие мотивации к профессиональному развитию

Высокая степень теоритичности программ (мало кейсов, «конкретного опыта»)

Катализаторы развития

Деньги

Общественное одобрение (публичное признание заслуг со стороны администрации, «восхищение детей»)

Профессиональная коммуникация (нетворкинг и здоровая конкуренция)

Корпоративная культура (традиции и нормы конкретной школы)

Сильный лидер (Чаще директор, но может быть и неформальный лидер)

Использование новых форм и новых технологий

В подавляющем большинстве педагоги считают, что **профессиональное развитие зависит только от внутреннего состояния педагога, его желания, а внешние факторы всегда можно преодолеть.**



Представления педагогов об идеальной системе поддержки их профессионального развития

Адресность рекомендаций.
Выбор содержания и
организационные формы в
зависимости от потребности
конкретного педагога

Высокая информативность
системы навигации при
выборе программ (система
рекомендательных оценок)

Возможность тестового
участия и/или выхода из
программ

Освобождение от рабочей
нагрузки на время
прохождения программ.
Асинхронность и
нелинейность
профессионального
развития

Изменение формата
образовательных
программ (выездные
сессии)

Увеличение объема
практического материала для
педагогов в образовательных
программах. Запрос на
конкретные кейсы и
демонстрацию успешного опыта
коллег

Доплата за освоение
новых знаний и/или
применение их на
практике