

**Организация управленческого  
воздействия на развитие  
профессионально-личностной  
компетентности педагога на основе  
индивидуального мотивационного  
профиля**

**Презентация подготовлена  
старшим воспитателем  
МБДОУ детский сад № 141  
г.Иркутск**

**2016г**

В современных условиях оптимизации образовательного процесса принципиально важно решать концептуальные задачи управления качеством образования, а именно: выработка концепции деятельности дошкольной организации и создание системы коллективных ценностей и коллективной мотивации [1].

Ведущим компонентом мотивации являются потребности.

Выявление истинных потребностей специалистов - действенный фактор управления качеством образования.

Начиная работу по развитию готовности педагогов к профессиональному самосовершенствованию, следует провести исследование по изучению их мотивационного профиля, например, с применением методики, предложенной Ш.Ричи и П.Мартинотом в книге «Управление мотивацией» [2].

Определение индивидуального сочетания более важных и менее значимых потребностей позволит не только систематизировать коллективные мотивы, но и актуализировать личные путем результативного стимулирования.

При составлении индивидуальных и группового профилей важно сделать акцент на наличии как верхних, так и нижних "пиков", другими словами, внимание следует уделить не только значимым потребностям, но и тем, которые оказались менее востребованными.

В названной методике целесообразно обратить внимание на персональную и групповую степень выраженности «потребности к достижениям» (ставить для себя сложные цели и достигать их, следовать поставленным целям и быть самомотивированным) и потребности к самосовершенствованию.

Дополнительно можно предложить методику исследования организационных ценностей и актуальных личных качеств. Указанная методика эффективна и в качестве упражнения, направленного на самоанализ, формирование коллективных ценностей и мотивации.

На основе проведенного анкетирования составляется индивидуальная мотивационная карта педагога (таблица №1)

Индивидуальная мотивационная карта педагога № МБДОУ № \_\_\_\_

Дата заполнения карты	Качество выполнения инструкции	Мотивационный профиль	баллы	Ценности	Качества
08.10.15	1 ошибка	Креативность	18	Творчество	Уравновешенность
		Интересная, полезная работа	14	Саморазвитие	Добродушие
		перемены	13	Инициативность	Инициативность
		Зарплата	2	Качество	Энергичность
		Власть	2	Исполнительность	Добросовестность
		Условия работы	7		
		Структурирование	8		
		Социальные контакты	7		
		Взаимоотношения	12		
		Признание	7		
		Стремление к достижениям	6		
		Самосовершенствование	7		

Персонифицированный анализ результатов анкетирования предоставляет возможность определить круг педагогов, наиболее подготовленных к работе в современных условиях.

Такие педагоги могут составлять актив организационно-методической работы, инициировать и распространять значимые ценности и потребности.

Обобщенная информация об актуальных потребностях и ценностях, присущих членам коллектива представляется в виде таблицы №2.

Актуальные потребности и ценности	Степень выраженности потребности и ценности (в баллах)							
	Участники опроса							
	N							
<b>Потребности</b>								
Стремление к достижениям	6							
Самосовершенствование	7							
<b>Качества и ценности</b>								
Саморазвитие	4							
Самоконтроль	0							
самостоятельность	0							
ответственность	0							
инициативность	3							
самодисциплина	0							
Участие в принятии решения	0							

У педагога N первую позицию в рейтинге значимости занимает **потребность в креативной (творческой) работе**. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. При корректном управлении такие люди весьма полезны, но их креативность должна быть сфокусирована на задачах образования.

Актуальность следующей потребности - **интересная и полезная работа**- предполагает использование в управлении таких форм взаимодействия с коллективом, при которых работникам будут предложены разнообразные, в том числе инновационные, технологии образовательной деятельности. Задача руководителя состоит в организации работы таким образом, чтобы подчиненные могли воспринимать ее как интересную и полезную, иначе прочие мотивационные факторы действуют не в полную силу.

Третье место по значимости занимает **потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки)**. Указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам и стимуляции. Таким людям *требуется постоянная возможность переключаться на что-то новое. С большой энергией взявшись за дело, они вскоре начинают испытывать скуку. Они могут почти бессознательно уклоняться от планирования своей деятельности.*

4 - Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные **взаимоотношения** с группой людей, *малое число коллег по работе*, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности. Потребность в более *тесных контактах* с другими. Такие работники будут удовлетворены в условиях доверия, благоприятных рабочих и личных взаимоотношений, свойственных эффективной команде.

Приоритетными ценностями и качествами являются творчество, уравновешенность, добродушие

В системе **коллективных ценностей и коллективной мотивации** ведущими являются потребности "стремление к достижениям" и самосовершенствование", а также качества и ценности "саморазвитие, самоконтроль, самостоятельность, ответственность, инициативность, самодисциплина, участие в принятии решения".

Сравнительный анализ индивидуального профиля педагога N с профилем коллективных ценностей и коллективной мотивации позволяет определить его уровень подготовленности к работе в современных условиях как "средний", так как для нее потребности "стремление к достижениям" и самосовершенствование", а также качества и ценности "саморазвитие, инициативность" имеют *второстепенное* значение.

Качества и ценности " самоконтроль, самостоятельность, ответственность, самодисциплина, участие в принятии решения" не значимы для N (количество баллов равно нулю).

На основании полученных результатов анкетирования составлен алгоритм управленческого воздействия на развитие профессионально-личностной компетентности педагога N.

## Алгоритм управленческого воздействия на развитие профессионально-личностной компетентности педагога N

•  
*конкретно сформулированное задание, установление сроков исполнения, индикаторов исполнения (критерии, по которым определяется качество исполнения задания)*

•  
*предоставление права на внесение креатива в способ реализации задания (в рамках возможного), формулировка значимости (пользы) задания (эффект от его выполнения)*

•  
*установление сроков дополнительного обсуждения способов реализации задания и промежуточного контроля*

•  
*демонстративное проявление доверия, благоприятного личного и делового отношения (публично и по возможности персонифицировано)*

•  
*дополнительное обсуждение способов реализации задания и промежуточный контроль (возможно неоднократно)*

•  
*заключительный (финишный) контроль*

•  
*применение методов регулирования поведения и стимулирования деятельности (поощрение или наказание)*

На этапе применения регулирования и стимулирования деятельности очень важно придерживаться двух основных принципов: ***своевременность и соразмерность!!!***

1. Сахарчук Е. И. Управление качеством подготовки специалистов сферы образования как педагогическая проблема  
<http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-podgotovki-spetsialistov-sfery-obrazovaniya-kak-pedagogicheskaya-problema#ixzz3p0bxbyjM>
2. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е. А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 399 с.