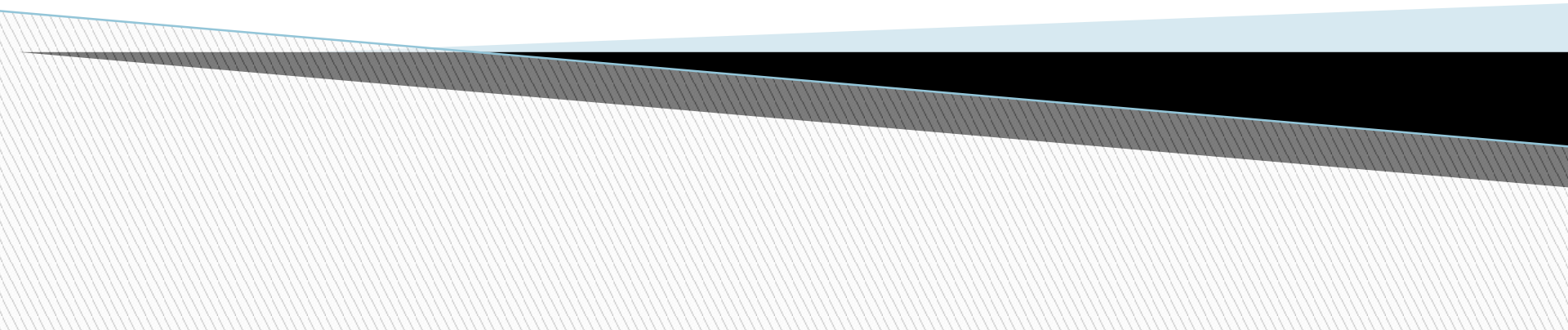


**Селедёрва Наталья Васильевна**

**тема:**

**«УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕДАГОГОВ В  
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ»**



**Цель-** Изучение особенностей мотивационной сферы педагогов дошкольного образовательного учреждения и выявление условий их использования в работе с персоналом.

**Объект** -управленческая деятельность руководителя.

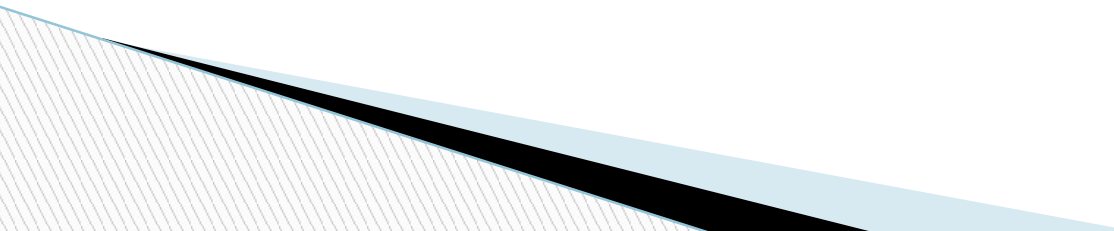
**Предмет исследования** – реализация механизмов мотивации в управленческой деятельности дошкольного образовательного учреждения.

# Гипотеза исследования

Побуждение педагогов дошкольного образовательного учреждения к активной и ответственной профессиональной деятельности может происходить при условиях:

- актуализации профессиональной мотивации педагогов с помощью внутриличностных и внешних факторов;
- усиления мотивационной сферы педагогов обеспечивающих оптимизацию социальной значимости педагогического труда, общественной полезности выполняемой работы и стремления к успеху, связанное с позицией избегания неудач.

# Задачи исследования:

- Определить исходные теоретические позиции исследования мотивации;
  - Изучить особенности мотивации педагогов и подобрать диагностические методики для изучения мотивационной сферы педагогов;
  - Разработать и апробировать программу формирующего эксперимента ориентированную на актуализацию мотивации педагогов;
- 

# Положения выносимые на защиту

1. Мотивация есть сознательный (подсознательный, надсознательный) процесс выбора человеком того или иного типа поведения, обусловленный воздействием потребностей развития и связанных с их удовлетворением ожиданиями.
2. Эффективность программы активизации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, зависит от системы мероприятий, способствующих привлечению педагогов к общественно значимому труду и обеспечению устремления их к профессиональному успеху, которое тесно связана с уровнем мотивации избегания неудач и особенностью профессиональной мотивации педагогов.

# Определение исходных теоретических позиции исследования мотивации

- ▣ **Теоретико - методологическую основу** составляют исследования: в области менеджмента М. Мескон, И.И. Мазур, и др.; содержательные и процессуальные концепции трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, и др.; мотивационно-деятельностного подхода к управлению организацией Э.М. Коротков, и др.; в области менеджмента в образовании М.М. Поташник, Т. Н. Шамова, и др.; мотивации в психологии труда А.В. Карпов, А.К. Маркова, Н.С. и др.; мотивации успеха в деятельности и удовлетворенности трудом Т. Элерса.

- ▣ **Мотивация** - есть сознательный (подсознательный, надсознательный) процесс выбора человеком того или иного типа поведения, обусловленный воздействием потребностей развития и связанных с их удовлетворением ожиданиями.

**Цель** констатирующего этапа исследования:  
изучить особенности мотивационной сферы педагогов ДОУ.

**Задачи:**

- Подобрать диагностические методики определения мотивации педагогов;
- Изучить условия, созданные в организации для развития мотивационной сферы педагогов;
- Изучить преобладающие особенности мотивационной сферы педагогов,



Критерии/ показатели	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя мотивация	Педагог испытывает удовлетворение от процесса работы, возможность полной самореализации в данной деятельности	Педагог частично испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает возможность полной самореализации в данной деятельности но ничего не делает.	Педагог не испытывает удовлетворение от самого процесса работы, не желает самореализовываться в данной деятельности
Внешняя положительная	Стремится к продвижению ощущает потребность социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке	Ощущает потребность социальном престиже и уважении со стороны других, не стремиться к продвижению	Не стремится к продвижению не ощущает потребность социальном престиже и уважении со стороны других,
Внешняя отрицательная	Стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей	не приветствуют критику со стороны руководителя или коллег.	Не Стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей

**Таблица 2.1.4 уровни профессиональной мотивации педагогов.**

Критерии/показатели	Высокий	Средний	Низкий
социальная значимость педагогического труда	Педагог ощущает социальную значимость педагогического труда; осознает насколько она востребована и престижна в обществе и что дает для него ( гарантии социального характера )	педагог частично ощущает социальную значимость педагогического труда; осознает насколько она востребована и престижна в обществе и что дает для него (гарантии социального характера)	Педагог не ощущает социальной значимости педагогического труда, не осознает востребованность и престиж данной профессии и значимости для себя (гарантии социального характера)
Общественная полезность выполняемой работы	Педагог осознает общественную полезность выполняемой работы, удовлетворенность от самого процесса и результата работы, ощущает себя нужным работником коллектива,	Педагог частично осознает полезность выполняемой работы, не всегда ощущает себя нужным работником в коллективе	Педагог не осознает общественную полезность выполняемой работы. Не считает себя нужным работником коллектива и не получает удовлетворенность от работы
Стремление к успеху связанное с позицией избегания неудач	Педагог осознает работу как средство к достижению успеха в жизни, возможность должностного продвижения, он не готов к риску, ощущает потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, в более высоком денежный заработке, не стремится избежать критики со стороны руководителя или коллег.	Педагог осознает работу как средство к достижению успеха в жизни, но не ощущает потребность к должностному продвижению и денежному поощрению. Стремиться к достижению социального престижа и уважения со стороны других, не приветствуют критику со стороны руководителя или коллег.	Педагог не осознает работу как средство к достижению успеха в жизни, не стремится к должностному продвижению Не ощущает потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, в более высоком денежный заработке, боятся критики со стороны руководителя или коллег.

**Таблица 2.1.5 Уровни мотивационной сферы педагогов**

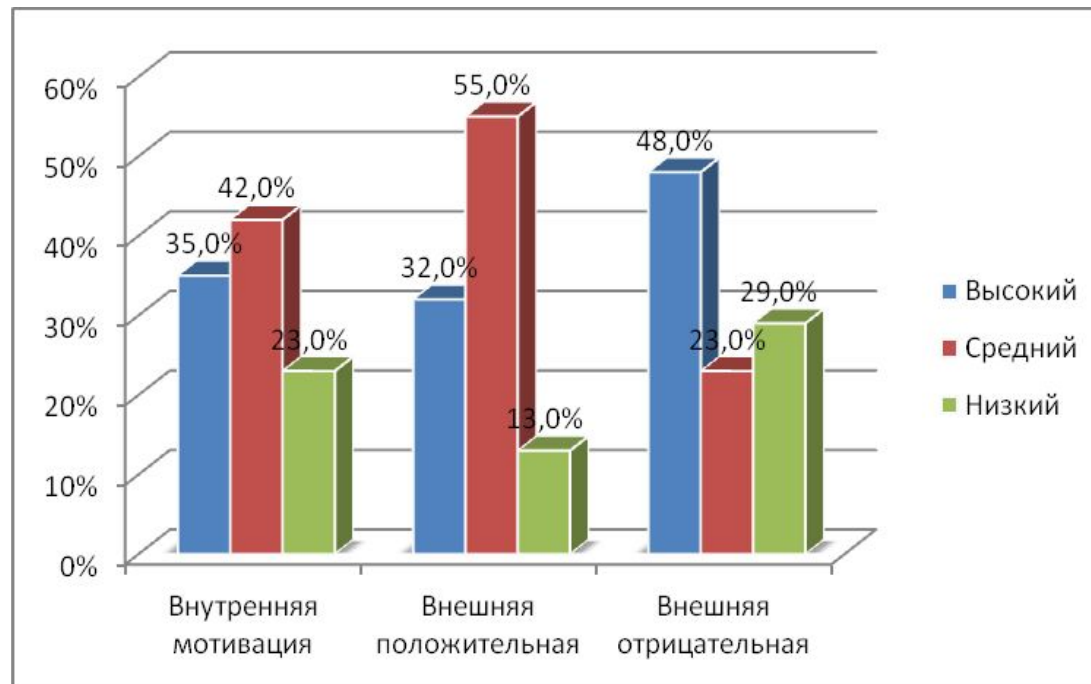
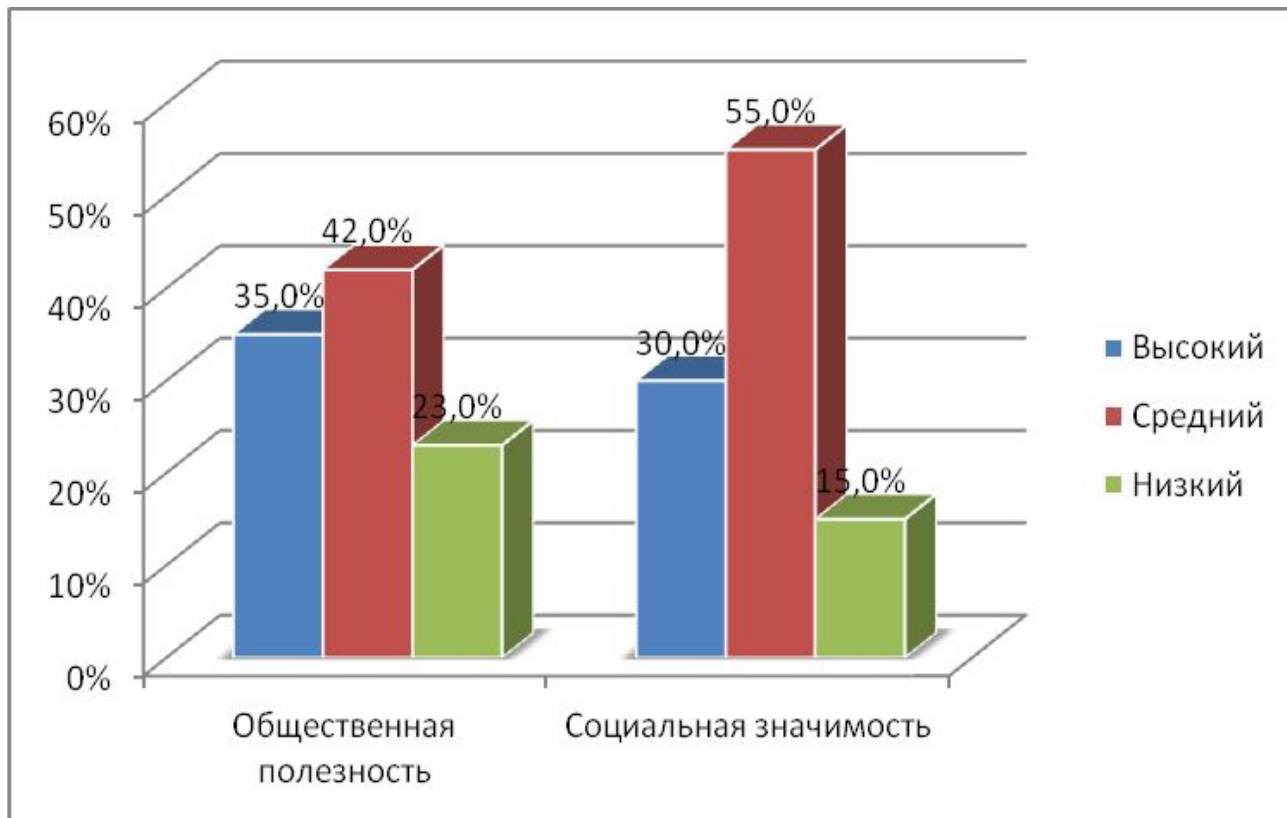


Рис. 2.2.3. Показатели профессиональной мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике К. Земфир



**Рис. 2.2.4. Социальная значимость и общественная полезность педагогического труда.**

	Высокие значения	Низкие значения
Количество педагогов в %	38%	62%

**Таблица 2.2.5.**  
**Показатели мотивации достижения у педагогов ДОУ по методике**  
**А. Мехрабиана.**

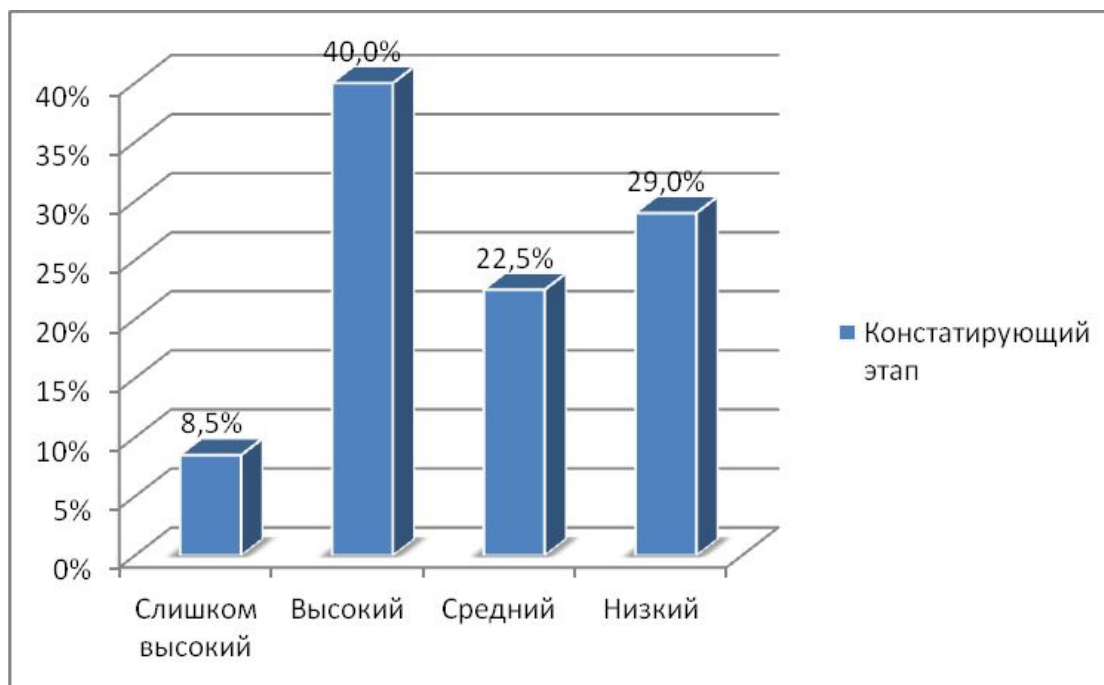


Рис 2.1.6. Уровень мотивации избегания неудач у педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике Т. Элерса

**Задача** формирующего эксперимента : разработать и апробировать программу актуализации мотивации педагогов

Работа проводилась в трех направлениях:

- ▣ Оптимизация социальной значимости педагогического труда и общественная полезность выполняемой работы;
- ▣ Стремление к успеху, формирование положительного отношения к себе, активизация профессионального роста.
- ▣ Актуализация профессиональной мотивации педагогов (внутренней мотивации, внешней положительной мотивацией, внешней отрицательной);

## этапы работы

- этап проведение социально-психологического тренинга для педагогов, направленного на оптимизацию социальной значимости педагогического труда и общественной полезности выполняемой работы; усиление стремления к успеху, формирование положительного отношения к себе, и активизации профессионального роста.
- Этап разработка и апробация программы активизации профессиональной деятельности педагогов.



# Проектируемые этапы тренинга

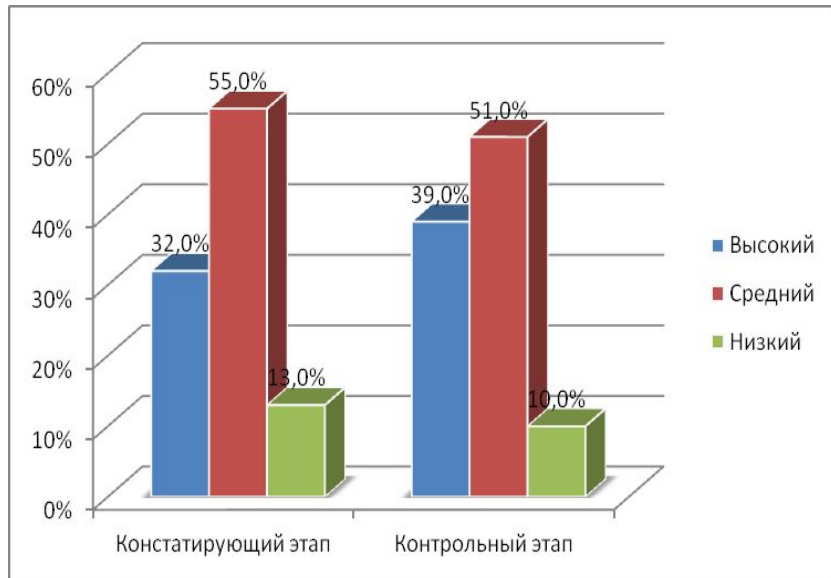
Этап	Содержание
1 этап (организационный)	-ориентация в специфике тренинга как метода обучения, - первичная диагностика ожиданий участников и затруднений в общении, -выявление и коррекция мотивации участников.
2 этап (практический)	-самоопределение членов группы и определение группой целей своей работы: создание в группе такой атмосферы которая бы способствовала устремлению к успеху, -актуализация каждым своей профессионально – педагогической позиции.
3 этап (практический)	-переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, анализа происходящего в группе и рефлексии, -отработка индивидуальных тактик эффективного педагогического общения .
4 этап (заключительный)	-рефлексия изменений, происходящих с участниками за время тренинга, - прогнозирование будущих профессиональных и жизненных планов участников группы.

№	Содержание работы	дата	Ответственные
1	День открытых дверей	ноябрь	Администрация Педагогический коллектив
2	Участие в семинаре - практикуме «Современные технологии психолога – педагогической поддержки семей работников ОАО «РЖД» в условиях реформирования дошкольного образования»	декабрь	Администрация Педагогический коллектив
3	Проведение конкурса « Герб, гимн и флаг детского сада» и адресное награждение педагогов за участие в конкурсе	февраль	Профсоюзный комитет
4	Участие в турнире по боулингу на кубок иркутского теркома среди предприятий РОСПРОФЖЕЛ ВСЖД – филиала ОАО «РЖД»	март	Администрация и профсоюзный комитет
5	Конкурс среди сотрудников «Лучший опыт работы педагога детского сада»	апрель	Администрация Педагогический коллектив
6	Участие в фестивале педагогических идей	апрель	Зам. по в/о работе Педагогический коллектив
7	Признание заслуг коллективом: - вручение грамот Министерства образования, - вручение Почетных грамот Министерства путей сообщения, - вручение благодарностей за активную творческую работу в детском саду.	май	Администрация и профсоюзный комитет
8	Оформление стенда «Наша гордость»	май	Творческая группа

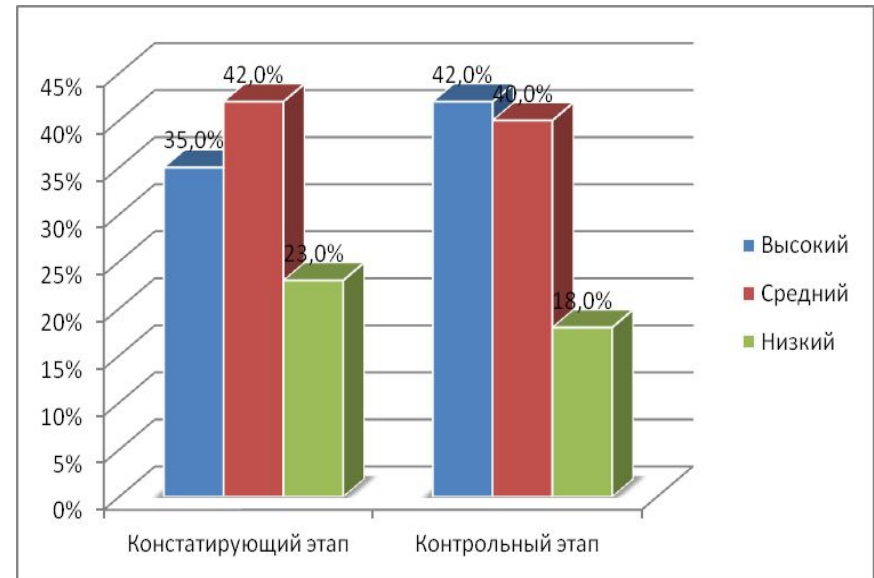
**Таблица 3.1.2.**

**Программа активизации профессиональной деятельности педагогов**

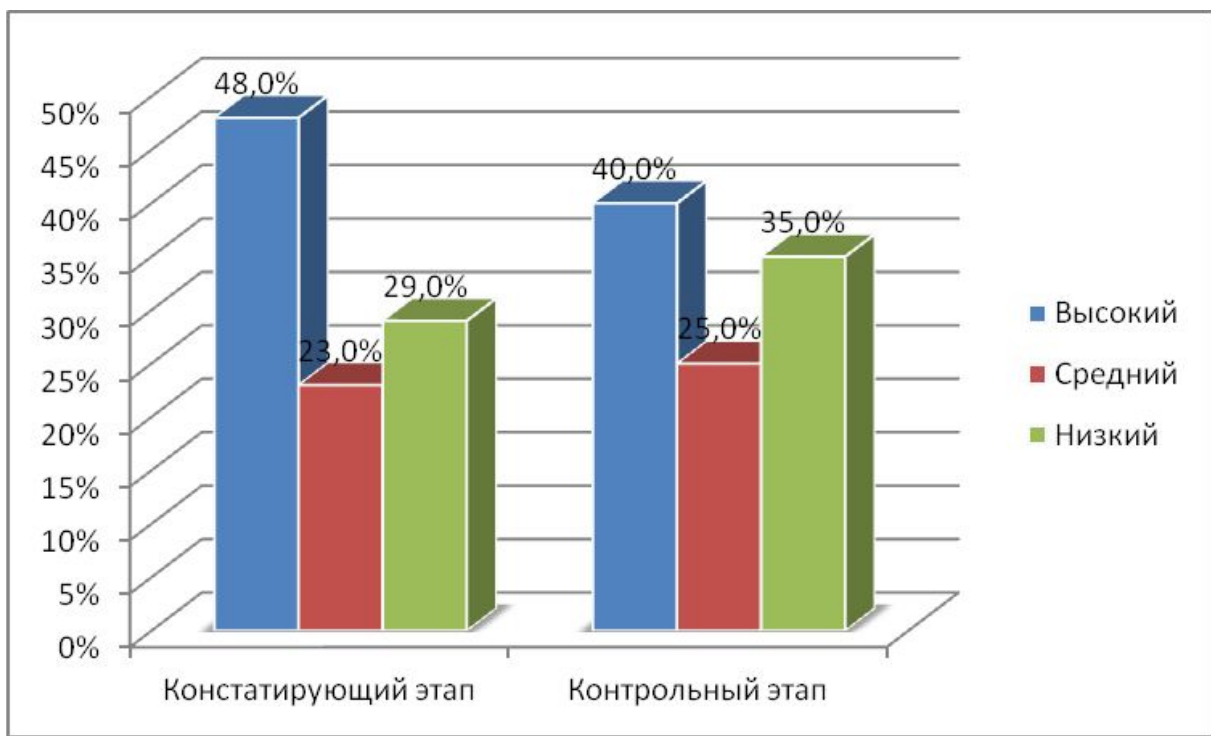
## Оценка эффективности экспериментальной работы.



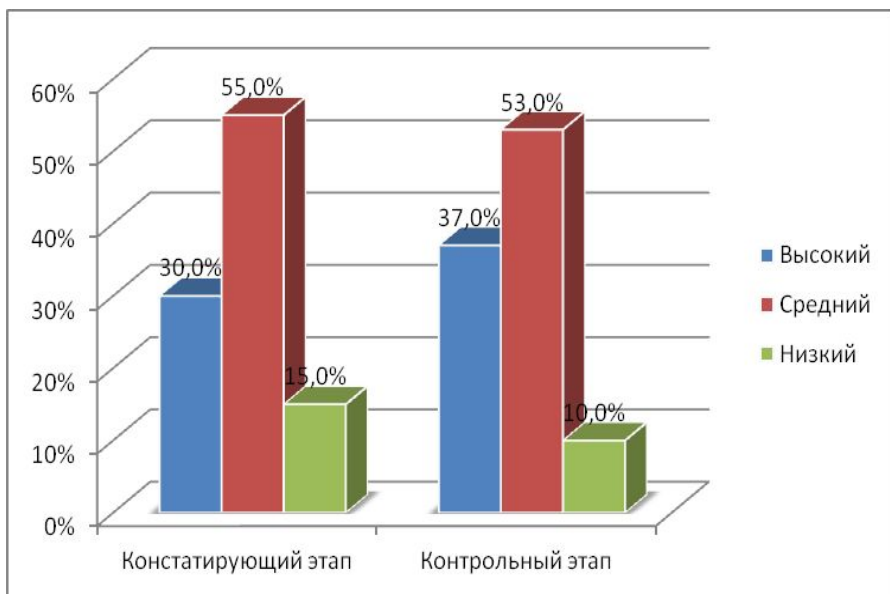
□ Рисунок 3.2.2 Сравнительные показатели внешней положительной мотивации по методике К.Замфир



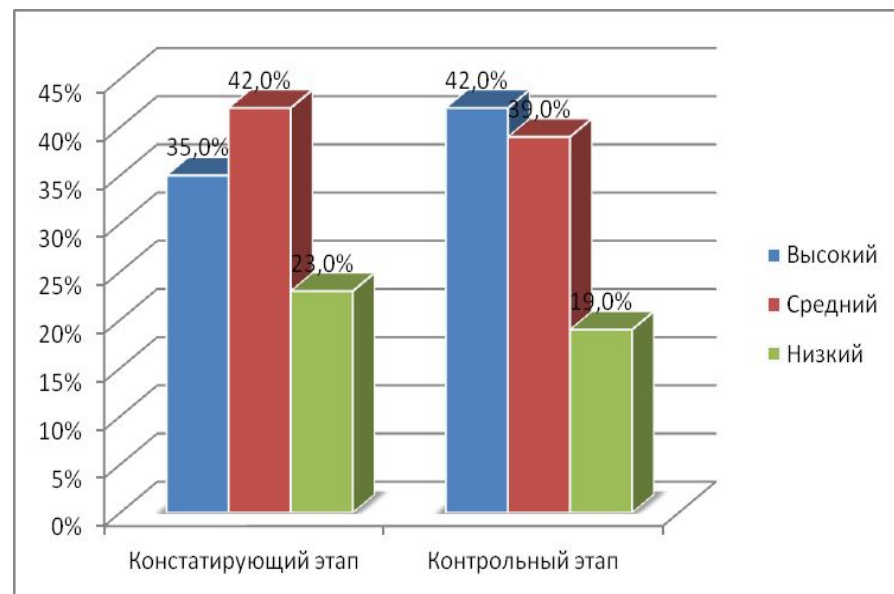
□ Рисунок 3.2.1 Сравнительные показатели внутренней мотивации по методике К. Замфир



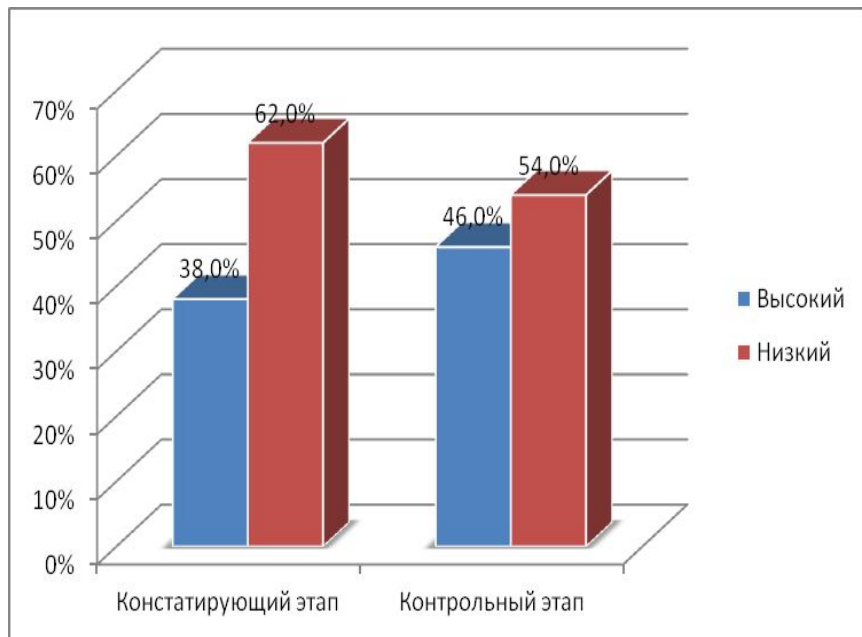
**Рисунок 3.2.3 Сравнительные показатели внешне отрицательной мотивации по методике К.Замфир**



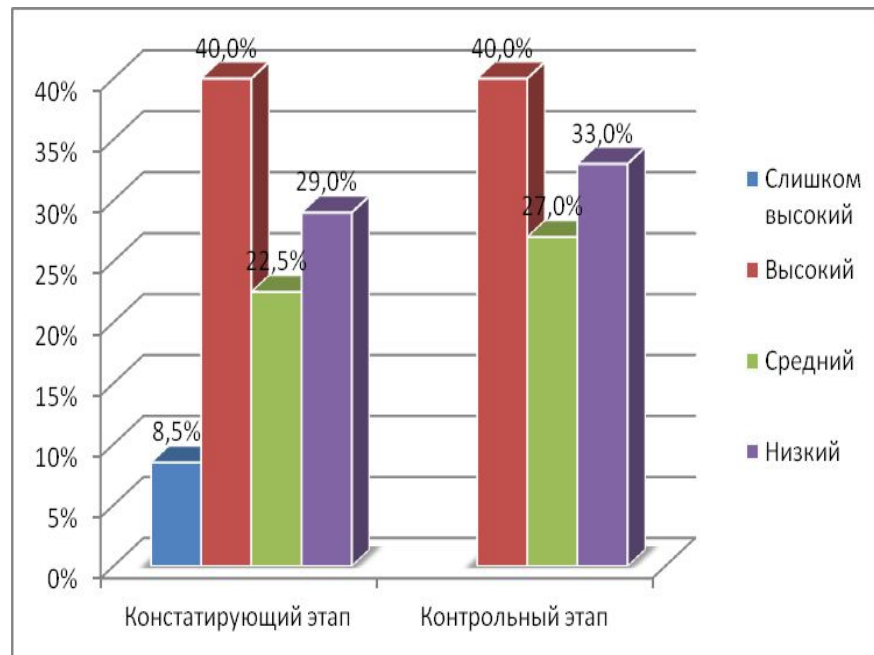
**Рис 3.2.4. Сравнительные показатели социальной значимости педагогического труда по анкете.**



**Рис 3.2.5. Сравнительные показатели общественной полезности педагогического труда по анкете**

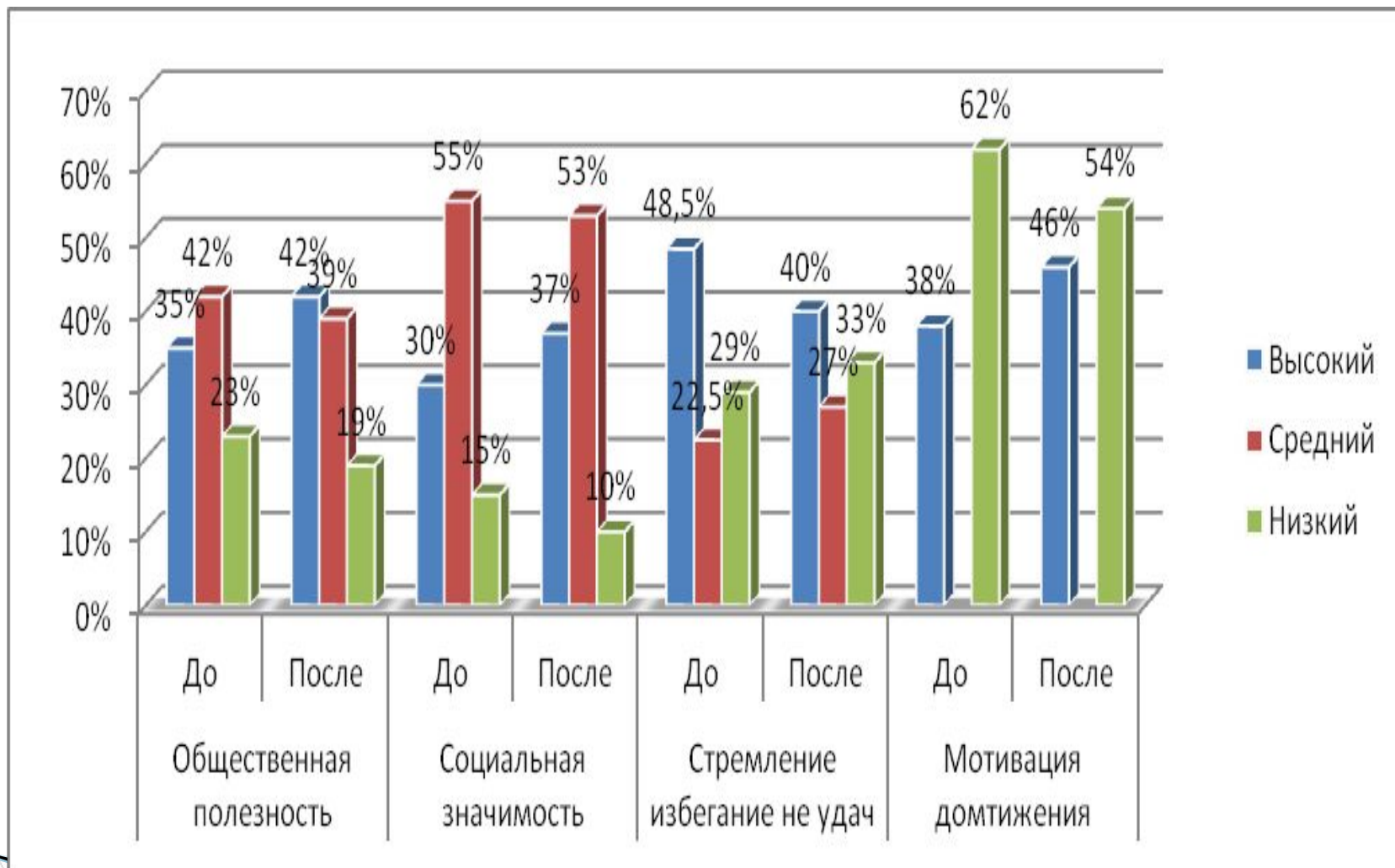


**Рис 3.2. 6 Сравнительные показатели мотивации достижения педагогов дошкольного образовательного .4. учреждения по методике А. Мехрабиапа**



**Рис. 3.2.7. Сравнительные показатели уровня мотивации избегания неудач у педагогов дошкольного образовательного учреждения по методике Т. Элерса**

**Рисунок 3.2.10 Сравнительный анализ показателей уровней мотивационной сферы педагогов**



# Положения выносимые на защиту

Мотивация есть сознательный (подсознательный, надсознательный) процесс выбора человеком того или иного типа поведения, обусловленный воздействием потребностей развития и связанных с их удовлетворением ожиданиями.

- Эффективность программы активизации профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, зависит от системы мероприятий, способствующих привлечению педагогов к общественно значимому труду и обеспечению устремления их к профессиональному успеху, которое тесно связана с уровнем мотивации избегания неудач и особенностью профессиональной мотивации педагогов.



Спасибо за внимание

