Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –

детский сад № 459

620137, г. Екатеринбург, ул. Вилонова, 49 тел.: 367-83-34, mdouds459@yandex.ru

**Семинар-практикум**

**«Повышение мотивации и профессиональной мобильности педагогов –**

**необходимое условие самореализации в профессии»**



Подготовили: Носкова Е.П.,

старший воспитатель,

Мезенцева В.В.,

педагог-психолог

Екатеринбург, 2022

«Единственная возможность заставить человека сделать что-либо –

это сделать так, чтобы он сам захотел сделать это».

Дейл Карнеги.

В рамках реализации закона Российской Федерации об образовании от 29.12.2012 №273ФЗ, Федерального государственного образовательного стандарта от 17.10.2013 №1155 важными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы работы с педагогическими кадрами и совершенствования у них не только профессиональной компетенции, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Однако следует учитывать определённую специфику мотивации педагогических работников. В силу особенностей педагогической деятельности, направленной на обучение и воспитание, то есть на материально не осязаемые категории, подчас именно нематериальное поощрение имеет важное значение для педагогов.

Известно, что именно мотивация призвана повышать качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в учреждении, а также помогать в достижении профессиональных целей, давать положительную перспективу, подготавливать педагогические кадры для инноваций, повышать самоуважение.

**1. Мини-лекция**

Определение основных понятий:

Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности с целью достижения личных целей и целей организации).

Самореализация - наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей).

Мобильность - подвижность, способность к быстрому передвижению, действию.

**Мотивация** – это побуждение к какой-либо деятельности, усилиям, достижениям. Иными словами, мотивировать кого-то - значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. В полной мере это относится и к педагогам.

В настоящее время для объяснения мотивации педагога широко привлекаются общепсихологические теории. В качестве примера можно привести широко известную пирамиду потребностей А. Маслоу.

 По Маслоу, человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности. Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:

* физиологические потребности (еда, вода, жилье, отдых, сексуальные потребности);

потребности в безопасности и стабильности (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);

* социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т.д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);
* потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих)
* потребности самовыражения (потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).

Существуют два основных подхода к изучению мотивации деятельности.Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны мотивации. Входящие в него теориибазируются на изучении потребностей человека, которыеи являются основными мотивами их проведения, а следовательно, и их деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских ученых Абрахама Маслоу, Дугласа МакГрегора,Фредерика Герцберга и Дэвида Мак\_Клелланда. Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлениифакторов, определяющих поведение людей.Все содержательные теории мотивации говорят о том,что человека мотивируют его внутренние потребности.

Процессуальные теориирассматривают потребности как один из элементов поведенческого процесса, связанного с конкретной ситуацией. Здесь говорится о распределении усилий личности ивыборе определенного вида поведения для достиженияконкретных целей. К другим элементам относятся способности человека, ролевые ожидания, индивидуальные особенности.Самые известные процессуальные теории: теория постановки целей Э. Локке; теория справедливости (равенства) С. Адамса; теория ожиданий В. Врума и др.

Можно выделить основные, общие для большинства авторов взгляды на то, что:

* теории мотивации можно условно разделить на две большие группы: содержательные и процессуальные;
* поведение человека определяется не одним конкретным мотивом, а их совокупностью;
* между мотивацией и конечным результатом деятельности нет однозначной зависимости;
* не существует четкого разграничения между «внутренней» и «внешней» мотивацией;
* мотивация принципиально отличается от стимулирования;
* стимулирование – это лишь одно из средств, позволяющих осуществлять мотивирование;
* условно мотивацию как процесс можно представить в виде следующих стадий: возникновение потребностей, поиск путей устранения потребностей, определение целей действия, осуществление конкретных действий, получение вознаграждения за осуществленные действия, устранение потребностей;
* процесс мотивации сложен и неоднозначен;
* мотива́ция (от лат. movere) - побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

В настоящее время педагогическая профессия претерпевает многие изменения. Педагоги стоят перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями и методиками, изменением стиля деятельности. Все это ведет к переходу степени профессионализма на другой уровень. Вместе с тем, именно мотивация способна повышать качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в образовательной организации.

Установлено то, что довольно высоко в иерархии мотивов педагогов стоят мотивы достижения безопасности – желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т.д. Присутствуют и мотивы достижения, справедливости. Менее выражены мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.

**2. Дискуссия**

Что является более важным для повышения мотивации педагогов: материально-техническое обеспечение или деятельность самого педагога?

(обсуждение данного вопроса)

Вывод: Мотивация в самом общем виде представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают деятельности направленность на достижение определенных целей. Мотивация — это не навык и не информация, ее нельзя тренировать, ей нельзя научиться, ее можно лишь стимулировать, повышать, развивать.

Работа над повышением мотивации педагога, ее развитием и стимулированием начинается с ее изучения.

**3. Проективная методика "Деревья"**

Цель: определить актуальные мотивы и потребности педагогов.

Инструкция: Изобразите на листе бумаги (наброском) 6 одинаковых деревьев. Представьте, что вы заходите в красивый сад, в котором растут 6 деревьев и каждое из них особенное: на 1-м дереве висит большое красивое наливное яблоко; на 2-м дереве размещен черный ящик, внутри которого находится нечто, как в известной телевизионной передаче «Что? Где? Когда?»; 3-е дерево самое красивое из всех деревьев, идеально красивое; под 4-м деревом сидит человек, который озабочен или озадачен; на 5-м дереве табличка с надписью «Подойдешь ко мне — станешь самым совершенным во всех отношениях»; на 6-м дереве табличка с надписью «Подойдешь ко мне — станешь ближе к Богу». Вам необходимо определиться, в какой последовательности вы будете подходить к каждому из 6 деревьев, и соответственно проставить рядом номер.

**Интерпретация результатов:** Первый уровень интерпретации — каждое из деревьев обозначает определенные мотивы профессиональной деятельности педагога и потребности: 1-е дерево — мотив прагматизма, удовольствия, материального благополучия; 2-е дерево — мотив познания, потребность в обновлении; 3-е дерево — эстетический мотив, потребность окружить себя красотой во всех проявлениях; 4-е дерево — мотив общения, потребность душевной близости и построения дружеских связей; 5-е дерево — мотив самоутверждения, потребность в одобрении, признании и высоком социальном статусе; 6-е дерево — мотив самосовершенствования, осознания своих идеалов, ценностей, потребность и стремление соответствовать идеалу.

Второй уровень интерпретации — по последовательности выбора деревьев: 1, 2-е деревья — преобладающие мотивы, обуславливающие ведущую деятельность человека (для взрослых работающих людей ведущей деятельностью является профессиональная деятельность); 3, 4-е деревья — обычные естественные потребности; 5-е дерево — сознательно игнорируемая потребность либо отказ от данного вида потребностей; 6-е дерево — недавно удовлетворенная потребность либо неактуальная в текущий период. Выявление актуальных потребностей профессиональной деятельности.

**3.Методика "Мотивационный профиль" (Балашов, Коваль)**

Основы теории И.В. Герчикова: типы мотивации и мотивационные профили персонала. Существует несколько мотивационных типов, каждый из которых описывает характерное поведение человека в организации.

Мотивационные типы можно разделить на два класса:

1) класс избегательной мотивации (избегательная мотивация - человек стремится избежать нежелательных для себя последствий своего поведения);

2) класс достижительной мотивации(достижительная мотивация - человек ведет себя так, чтобы достичь определенных рубежей, к которым он стремится).

Каждый человек представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции. Таким образом, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип.

Различают следующие "чистые" типы мотивации:

* люмпенизированный (избегательный класс);
* инструментальный (достижительный класс);
* профессиональный (достижительный класс);
* патриотический (достижительный класс);
* хозяйский (достижительный класс).

**1.Люмпенизированный тип.**

Относится к избегательному классу мотивации.

Характеристика:

-все равно, какую работу выполнять, нет предпочтений;

-согласен на низкую оплату, при условии, чтобы другие не получали больше;

- низкая квалификация;

-не стремится повысить квалификацию, противодействует этому;

-низкая активность и выступление против активности других;

-низкая ответственность, стремление переложить ее на других;

-стремление к минимизации усилий

**2. Инструментальный тип.**

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

- интересует цена труда, а не его содержание (то есть труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации);

-важна обоснованность цены, не желает "подачек";

-важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

**3. Профессиональный тип.**

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

- интересует содержание работы;

- не согласен на неинтересные для него работы сколько бы за них не платили.

-интересуют трудные задания - возможность самовыражения;

-считает важной свободу в оперативных действиях;

-важно профессиональное признание, как лучшего в профессии.

**4. Патриотический тип.**

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

-необходима идея, которая будет им двигать;

-важно общественное признание участия в успехе;

главная награда - всеобщее признание незаменимости в фирме.

**5. Хозяйский тип.**

Относится к достижительному классу мотивации.

Характеристика:

-добровольно принимает на себя ответственность;

-характеризуется обостренным требованием свободы действий;

 не терпит контроля.

Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования

|  |  |
| --- | --- |
| Формы стимулирования | Мотивационный тип |
| Инструментальный | Профессиональный | Патриотический | Хозяйский | Люмпенизированный |
| Негативные | Нейтральна | Запрещена | Применима | Запрещена | **Базовая** |
| Денежные | **Базовая** | Применима | Нейтральна | Применима | Нейтральна |
| Натуральные | Применима | Нейтральна | Применима | Нейтральна | **Базовая** |
| Моральные | Запрещена | Применима | **Базовая** | Нейтральна | Нейтральна |
| Патернализм | Запрещена | Запрещена | Применима | Запрещена | **Базовая** |
| Организационные | Нейтральна | **Базовая** | Нейтральна | Применима | Запрещена |
| Участие в управлении | Нейтральна | Применима | Применима | **Базовая** | Запрещена |

1. **Мини-лекция.**

Понятие мобильность было введено социологами для обозначения явлений, характеризующих подвижность, способность к быстрому передвижению, действию, перемещению, передвижения социальных групп и отдельных людей внутри социальной структуры общества (социальная мобильность).

Профессиональная мобильность понимается исследователями как разновидность социальной мобильности и заключается в перемещении индивида или профессиональной группы в социально-профессиональной структуре общества с изменением или без изменения социального статуса.

Профессиональная мобильность рядом авторов (А.И. Архангельский, А.И.Ковалёва) рассматривается как карьерный лифт с множеством вариаций для самореализации, что требует определённых уточнений относительно эволюции профессиональных качеств личности. Огромное значение имеет личностный потенциал человека, его способность реализовывать знания, умения, навыки в различных видах деятельности, овладевать новыми профессиональными компетенциям.

Высшую профессиональную мобильность проявляют работники, обладающие гибкостью и способностью адаптироваться к изменениям в тех или иных сферах трудовой деятельности, самостоятельно получить необходимые знания, развивать творческое мышление и мотивацию к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Важнейшим каналом профессиональной мобильности является образование.

Систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника специалисты называют профессиональным развитием.

Особая роль принадлежит дополнительному профессиональному образованию педагогических работников как фактору отражающему потребность педагогов в самореализации в процессе профессиональной деятельности, способствующему его самосовершенствованию, улучшению социального положения, общественному признанию роли педагога.

Таким образом, повышение квалификации является необходимым условием осуществления профессиональной педагогической деятельности, горизонтальной профессиональной мобильности современного педагога.

Педагогическая мобильность – это способность педагога организовать содеятельность с другими субъектами образовательного процесса (учащимися, их родители, коллегами, администрацией) в соответствии с целями и задачами современной концепции образования, ценностями мировой, отечественной, региональной и национальной культуры, реализуя свою социокультурную и социально-профессиональную компетентность, в том числе в процессе осмысления и прогнозирования результатов организуемых им субъект-субъектных отношений.

Профессиональная мобильность как часть социальной мобильности может быть представлена вертикальной и горизонтальной лестницами в становлении карьеры. Вертикальная педагогическая мобильность невозможна без таких качеств педагога, как, гибкость, дивергентность, конвергентность, способности рассуждать, рефлексировать, принимать активную социокультурную позицию. Вертикальная мобильность - это движение по административной лестнице, в сфере образования. Например: учитель, завуч, директор, Горизонтальная – это движение по повышению профессионального мастерства, признанное и оцененное социумом. Например. Учитель 1 категории, высшей категории, победитель профессионального конкурса и т.д.

**Игра «Волшебная лавка»**

 Представьте, что Вам сегодня особенно повезло – к нам в город приехала лавка уникальных древних талисманов. И сейчас я расскажу вам о необыкновенных товарах, которые вы можете приобрести.

**Талисманы:**

**«Золотая монета с изображением солнца» -** этот талисман даст вам возможность всегда получать за свою работу наиболее высокое вознаграждение.

**«Серебряная ладонь»** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу в комфортном, дружеском коллективе.

**«Алмазная лестница»** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет содействовать карьерному росту.

**«Изумрудная книга»** - этот талисман даст вам возможность на любой работе получать наиболее полезное обучение.

**«Сапфировый факел»** - этот талисман даст вам возможность всегда получать и делать творческую работу.

**«Платиновые часы» -** этот талисман даст вам возможность, делать свою работу в наиболее удобное время.

**«Золотая стрела»** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет воплощать все новые творческие идеи в жизнь.

Итак, сейчас я предлагаю вам посовещаться в группах и в течение 3-5 минут определить, какой один из талисманов хотела бы получить ваша группа и почему.

(Задача участников – суметь договориться в группе)

А сейчас, я предлагаю узнать, что же на самом деле скрывали в себе выбранные вами талисманы.

Итак, ваша истинная мотивация в осуществлении педагогической деятельности:

**«Золотая монета с изображением солнца»** - мотивация – материальная.

**«Серебряная ладонь»** - мотивация – отношения в коллективе.

**«Алмазная лестница»** - мотивация – карьерный рост.

**«Изумрудная книга»** - мотивация – профессиональный рост.

**«Сапфировый факел»** - мотивация – самореализация, отсутствие рутины.

**«Платиновые часы» -** мотивация – гибкий график работы.

**«Золотая стрела»** - мотивация – способность к продуцированию нового, новаторство, инновационный подход.

1. **Показ и обсуждение мультфильма «Аист и Облако»**

Вывод:

Самореализация – это осуществление возможностей развития.

Профессиональная самореализация педагогов имеет прямую взаимосвязь с внутренней мотивацией - чем выше внутренняя мотивация педагогов, тем выше показатель их профессиональной самореализации.