



Мотивация профессиональной деятельности

подготовлено психологической
службой МУ ДО "Малая академия"



Модель мотивационной пирамиды отечественного исследователя К.Г. Митрофанову



стремление к самоутверждению, признанию со стороны воспитанников, коллег, родителей.



содержание воспитания и обучения. Активное владение преподаваемым материалом, конструирование отдельных занятий, что приводит к повышению его интереса к способам педагогической работы.



интерес к пониманию и развитию ребёнка, его личности и поведения.



Мотивы педагога можно
сгруппировать в три
блока:

1	мотивы выбора педагогической профессии;
2	мотивы, проявляющиеся в процессе труда учителя;
3	мотивы совершенствования педагогической деятельности



Социально-психологические типы

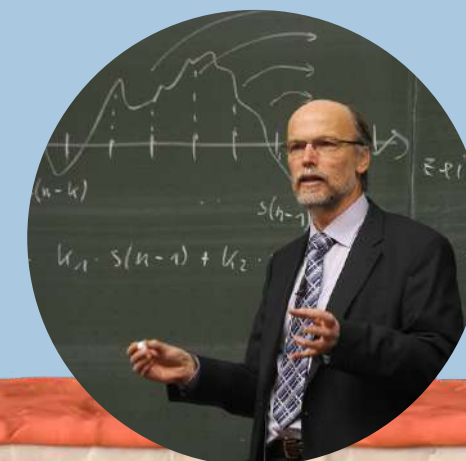
Молодые специалисты часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако пройдет год-два — и все поменяется.

Профессионалы — высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

Творцы — это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны..

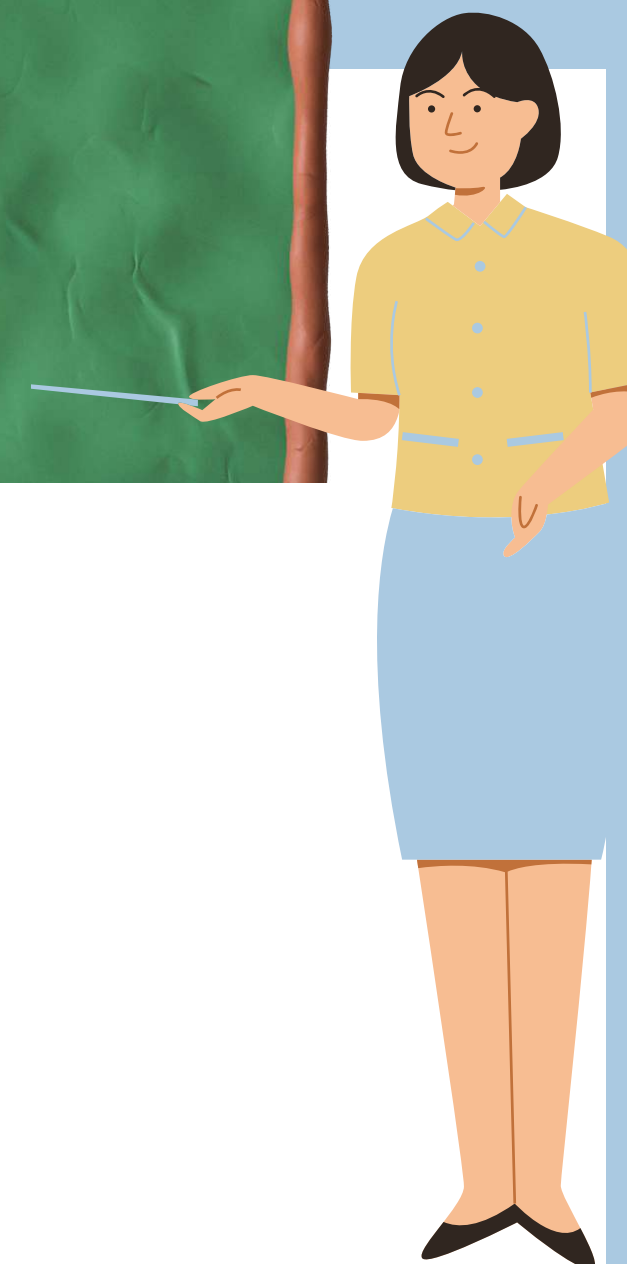
Пунктуалы, скорее всего, педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

Хранители традиций чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют судьбоносные решения.



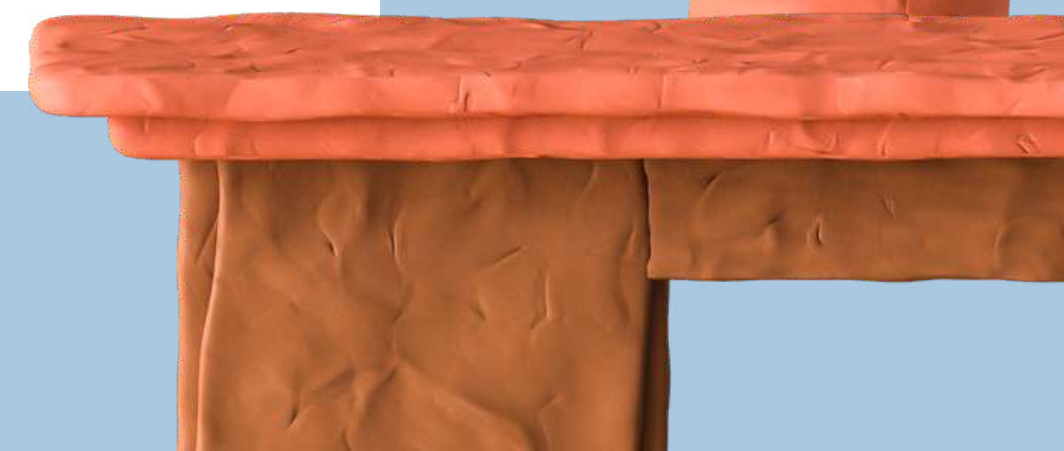


1. Низкий размер заработной платы.
2. Отсутствие различного рода льгот.
3. Неудобное расписание занятий.
4. Недостаточность профессионального общения с коллегами.
5. Отсутствие возможности участвовать в управлении учреждением.
6. Низкий уровень комфортности рабочих мест.
7. Плохие взаимоотношения в коллективе.
8. Отсутствие или недостаточное признание со стороны коллег.
9. Отсутствие или недостаточное признание труда со стороны руководителей.
10. Невозможность достичь успехов в работе, повышающих статус педагога.
11. Отсутствие возможности получить повышение по работе.
12. Система контроля, не позволяющая повысить эффективность своей работы.
13. Отсутствие возможности участвовать в разработке и внедрении новаций.
14. Опасение потерять работу из-за невысокого статуса в своём учреждении.
15. Отсутствие возможности учиться, повышать квалификацию.
16. Отсутствие возможности повлиять на коллег.
17. Отсутствие возможности участвовать в соревновании с другими педагогами.
18. Отсутствие интереса к работе в данном учреждении.
19. Отсутствие информации о том, что происходит в учреждении.
20. Отсутствие или крайняя недостаточность технических средств, способствующих эффективной работе.
21. Отсутствие дополнительного заработка.
22. Достаточно большой объем непрестижного труда.
23. Отсутствие возможности избежать критики со стороны руководителей и коллег.
24. Несвоевременная выплата заработной платы.
25. Низкий размер или полное отсутствие премий, пособий, надбавок.
26. Отсутствие возможности улучшить бытовые условия с помощью ресурсов, имеющихся у учреждения.
27. Отсутствие возможности повлиять на воспитанников.



Направления усиления мотивации профессиональной деятельности учителя

№	Направление усиления мотивации профессиональной деятельности учителя	Характеристики направления
1	Удовлетворение материальных потребностей педагогов	Достигается через:- заработную плату (должна соответствовать выполненной работе);- возможность приобретения нужных вещей (предметов обихода, научно-методической и учебной литературы, и т.д.)
2	Удовлетворение социальных потребностей педагогов	Достигается через:- информированность (знакомство с достижениями коллег, что позволяет сравнить их с результатами своей работы и порождает чувство соревновательности; получение обратной связи о своей деятельности; получение сведений о критериях успеха);- общение с коллегами (посредством творческих встреч, конференций, семинаров, создания и функционирования профессиональных сообществ и т.д.)
3	Удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации	Достигается через:- разработку и принятие программы развития каждого педагога, перспективное планирование, выстраивание его профессиональной карьеры.



ABCDEFGHIJKLM
NOPQRSTUVWXYZ

Спасибо за
Внимание!

