



# Мотивационный профиль педагога: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ профессионального развития



Низкая или  
неустойчивая  
мотивация  
педагогической  
деятельности



снижение качества образования



угасание заинтересованности  
педагога в работе, появление  
небрежного, формального  
отношения к обязанностям и т.п.

# Возможности диагностики

Диагностика позволяет ответить на вопросы:

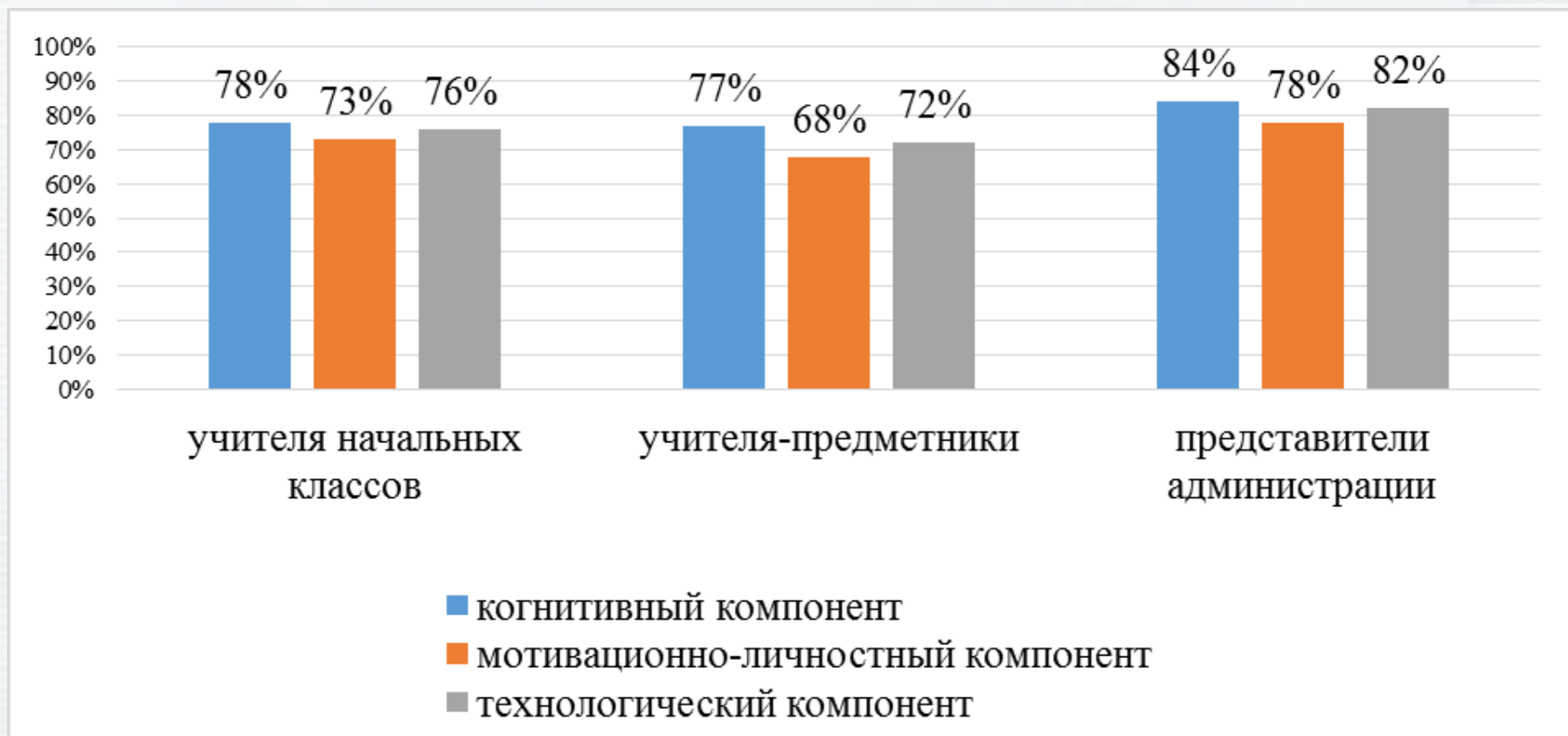
- в **чем именно** нуждается этот педагог?
- зачем **именно это** нужно педагогу?

Конечная цель работы с мотивацией -

создание таких условий для педагога, в которых ему самому бы захотелось / было бы возможно работать, т.е. мотивы и цели образования стали бы его личными, вошли в структуру его деятельности

# Корреляционный анализ с результатами диагностики готовности педагогов к реализации обновленных ФГОС

## Сформированность компонентов профессиональной ГОТОВНОСТИ



# Возможности оценки мотивационной направленности профессиональной деятельности

## Фрагмент мотивационного профиля педагога

**Мотивационная направленность профессиональной деятельности**



## Рекомендация

Закрепление за данным учителем педагога-наставника по преподаваемому предмету (оказание методической помощи при разработке уроков, выявление и совместный анализ дефицитов предметной подготовки, поощрение достижений со стороны наставника, посещение урока наставника с последующим анализом).

# Возможности оценки удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности

## Удовлетворенность своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности

Уровень удовлетворенности – низкий (4 из 17)

Сферы низкой удовлетворенности

- взаимоотношения с родителями учащихся,
- отношение учащихся к предмету,
- профессиональная подготовка в целом,
- методическая подготовка,
- заработная плата.

## Предлагаемые рекомендации

Обеспечение психологического сопровождения учителя (консультации по вопросу взаимодействия с родителями, ознакомление с приемами мотивирования обучающихся, занятия по снятию эмоциональной напряженности)

# Возможности оценки мотивации профессиональной деятельности

## Мотивация профессиональной деятельности

Эффективны оптимальные мотивационные комплексы:

$$\underline{BM} > BПМ > BOM \text{ и } BM = BПМ > BOM$$

В данном случае - промежуточный мотивационный комплекс личности  $\underline{BM} > BOM > BПМ$

**BM (внутренняя мотивация) = 5 (средняя):** удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

**BOM (внешняя отрицательная мотивация) = 4 (средняя):** стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, возможных наказаний или неприятностей)

**BПМ (внешняя положительная мотивация) = 3,6 (средняя):** денежный заработок, стремление к продвижению по службе, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других)

Удовлетворенность и действие внутренней мотивации **снижаются** за счет доминирования мотивов избегания неудач, профессиональной неуверенности, ощущения нехватки поддержки со стороны коллег и администрации, может отмечаться внутренняя эмоциональная нестабильность.

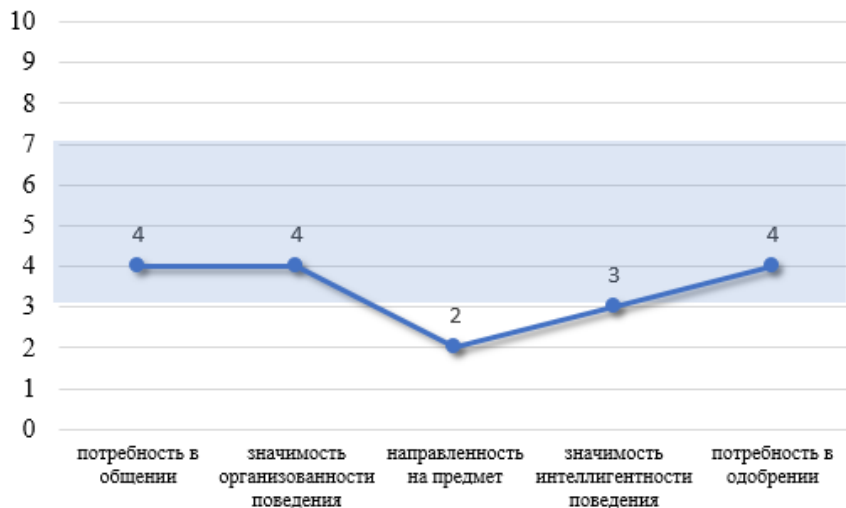
## Предлагаемые рекомендации

1. Нематериальное стимулирование: систематическое поощрение, анализ профессиональных достижений, публичная похвала за результаты деятельности.
2. Поиск успешных областей самореализации в профессиональной деятельности и фиксация достигнутых результатов (благодарность, публичное поощрение, стимулирующие выплаты).

# Пример профиля и рекомендаций

## Мотивационный профиль учителя

### Мотивационная направленность профессиональной деятельности



Доминирующая профессиональная ориентация не выражена ни в одном из указанных направлений

Имеется низкая направленность на предмет, возможно, обусловленная недостаточной удовлетворенностью предметно-методической подготовкой и отсутствием ярких результатов работы ввиду малого опыта

### Удовлетворенность своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности

Уровень удовлетворенности – низкий (4 из 17)

Сферы низкой удовлетворенности

- взаимоотношения с родителями учащихся,
- отношение учащихся к предмету,
- профессиональная подготовка в целом,
- методическая подготовка,
- заработная плата.

### Мотивация профессиональной деятельности

Эффективны оптимальные мотивационные комплексы:

$BM > BPM > BOM$  и  $BM = BPM > BOM$

В данном случае - промежуточный мотивационный комплекс личности  $BM > BOM > BPM$

**BM (внутренняя мотивация) = 5** (средняя): удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

**BOM (внешняя отрицательная мотивация) = 4** (средняя): стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, возможных наказаний или неприятностей)

**BPM (внешняя положительная мотивация) = 3,6** (средняя): денежный заработок, стремление к продвижению по службе, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других)

Удовлетворенность и действие внутренней мотивации снижаются за счет доминирования мотивов избегания неудач, профессиональной неуверенности, ощущения нехватки поддержки со стороны коллег и администрации, может отмечаться внутренняя эмоциональная нестабильность.



# Пример профиля и рекомендаций

## Рекомендации по преодолению выявленных мотивационных затруднений

1. Использование нематериального стимулирования со стороны администрации в виде систематического поощрения, анализа профессиональных успехов и достижений, публичной похвалы за результаты деятельности.

● Прямоугольник

2. Закрепление за данным учителем педагога-наставника по преподаваемому предмету (оказание методической помощи при разработке уроков, выявление и совместный анализ дефицитов предметной подготовки, поощрение достижений со стороны наставника, посещение урока наставника с последующим анализом).

3. Обеспечение психологического сопровождения учителя (консультации по вопросу взаимодействия с родителями, ознакомление с приемами мотивирования обучающихся, занятия по снятию эмоциональной напряженности).

4. Поиск сфер самореализации (успешных областей) в профессиональной деятельности и фиксация достигнутых в них результатов (благодарность, публичное поощрение, стимулирующие выплаты).

# Успешной работы в новом учебном году!

