**Диагностические методики исследования мотивации труда педагогов как фактора повышения эффективности процесса управления персоналом в образовательном учреждении**

При планировании и организации диагностической части исследования решались три взаимосвязанных задачи:

1. Получить объективную информацию о значимых для педагогов мотивах профессиональной деятельности, о факторах привлекательности своей профессии, уровне стремления педагогов к саморазвитию, о факторах, стимулирующих обучение и препятствующих развитию и саморазвитию педагогов.
2. Определить уровневые группы педагогов с целью использования адекватных форм и методов работы руководителя с данными группами педагогов в ходе проектирования системы мотивации.
3. Определить степень эффективности управления персоналом ДОУ в результате реализации модели управления мотивацией педагогов.

Для исследования мотивации труда педагогов как фактора повышения эффективности процесса управления персоналом в образовательном учреждении нами были выделены методики для определения мотивации профессиональной деятельности педагога, мотивации профессионального развития педагога:

*1. Методика «Мотивы педагогической профессии (Т. Н. Сильченкова) (Приложение 1).*

Цель методики: выявить значимость для педагогов мотивов к своей профессии*;*

*Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана)* *(Приложение 2).*

Цель применения данной методики – выявить значимые для педагогов мотивы профессиональной деятельности;

*Методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В. А. Ядовым, модифицирована Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном)*

*Цель:* применения данной методики – выявить факторы привлекательности к своей профессии *(Приложение 3);*

*4. Диагностика уровня готовности педагога к развитию: анкеты «Выявление способности педагога к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию» по Н. В. Немовой (Приложение 4).*

Цель проведения анкетирования – выявить уровень стремления педагогов к саморазвитию, определить факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов.

На основании проведенных диагностических методик нами были выделены основные факторы мотивации труда педагогов, которые способствуют повышению эффективности процесса управления персоналом в образовательном учреждении:

‑ улучшение материального положения сотрудников;

‑ улучшение условий труда;

‑ участие в значимых и долгосрочных проектах, развитие творческих способностей;

‑ коллективные задания, с четким распределением обязанностей;

‑ более четкая регламентация заданий;

‑ делегирование полномочий;

‑ участие в принятии важных для коллектива решений.

Для эффективного управления процессом мотивации педагогов в дошкольном учреждения МАДОУ «Детский сад № 476» г. Челябинска нами была разработаны рекомендации по повышению мотивации педагогических работников, а именно:

*1. Разработка документации по обеспечению мотивации труда:*

Каждый управленец, педагог должен четко знать миссию управления образования, его цели, задачи и свои функциональные обязанности, чтобы определиться с тем, что от него ожидает руководство.

Документами, обеспечивающими условия мотивации труда, являются:

‑ Положение об оплате труда работников ДОУ

– Положения о смотрах-конкурсах, о конкурсе портфолио;

– Положение о рейтинговой оценке работы педагога.

*2. Педагогическая поддержка становления мастерства педагогов* как совокупность условий способствующих осмыслению педагогами затруднений в профессиональной деятельности, активному включению их в профессиональное взаимодействие с учетом индивидуального опыта, творческой самореализации в педагогической деятельности, удовлетворенности педагогов собственными достижениями.

Педагогическая поддержка представляет собой совокупность самостоятельных и взаимосвязанных между собой структурных подразделений, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов. Надо, чтобы условия, а не администрация заставляли педагогов работать эффективно. Центром организации работы с педагогическими кадрами может являться методическая служба, при которой работает школа развития, включающая в себя работу нескольких творческих групп: молодого педагога, информационных технологий на базе информационного центра.

‑ обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;

‑ усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

*4. Временные творческие группы* создаются для решения конкретных задач и активизации деятельности педагогического коллектива по выбранному направлению. Совместная педагогическая деятельность таит в себе возможности активизации, обогащения социально и личностно значимых потребностей педагога.

*5. Ежегодные конкурсы* «Педагог года», «Смотр методической работы», «Лучший портфолио».

В целях объективной оценки качества работы и повышения мотивации педагогов проводить рейтинговую оценку деятельности педагогов. Она является основанием для справедливого и объективного распределения стимулирующего фонда пропорционально вкладу каждого в образовательный процесс.

*6. Развитие корпоративной культуры с целью улучшения психологического климата.*

Необходимо решить вопрос о создании в коллективе такого настроения, чтобы образовательный процесс был эффективным.

– Сплочение педагогического коллектива путем налаживания межличностных и профессиональных отношений. Управлять надо не людьми, а отношениями. Управление должно быть основано на доброжелательности, уважении и понимании. С этой целью проводится социологическое исследование и строится программа управления межличностными отношениями.

– Работа психологической службы. Необходимо вовремя и грамотно предупреждать и разрешать конфликты в коллективе, помогать преподавателям решать проблемы как профессионального, так и личного характера, строить деловое общение с педагогами в соответствии с их индивидуальными особенностями и ситуацией.

– Работа Общего собрания работников МАДОУ. Проведение корпоративных мероприятий: праздников, юбилеев и т.п.

– Моральное поощрение педагогов в виде похвалы, благодарности, грамоты, публикации, отправление на престижные курсы, стажировку и т.п.

*4. Улучшение условий труда педагогов*

Один из самых главных элементов работы над качеством образования – повышение трудовой мотивации и профессиональной квалификации преподавателей – требует серьезной финансовой поддержки, что возможно в связи с принятием Положения о доплатах и надбавках работников МАДОУ - «Детский сад № 476 г. Челябинска». (Приложение 5)

Предполагаемые результаты:

‑ увеличение количества молодых специалистов;

‑ изменение качественного состава педагогических кадров, связанного с привлечением и закреплением молодых специалистов, специалистов с высшим образованием, что приводит к повышению эффективности и качества труда педагогических работников, созданию стимулов к повышению профессионального уровня педагогов, позволяет усилить взаимосвязь между качеством педагогического труда и его оплатой.

‑ ежегодные конкурсы повышают социальный статус и профессионализм работников образования; формируют в обществе социальную значимость педагога и стимулируют профессиональный рост педагогического творчества.