

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurosovaya-rabota/97334>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1.1. Психологическая сущность понятий «мотив» и «мотивация» 5

1.2. Основные аспекты мотивации профессиональной деятельности педагогов 10

Глава 2. Эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным стажем работы 17

2.1. Организация и методы исследования 17

2.2. Описание результатов эмпирического исследования по изучению особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогов с разным стажем работы 18

2.3. Рекомендации по повышению профессиональной мотивации 28

Заключение 32

Список использованной литературы 34

Приложение 37

подчиняющиеся самым простым, примитивным нуждам.

Зачастую, мотивы, находятся в дифференциальных отношениях, предполагающих, что они могут как придать значимости, так и принизить ее, изменяться в зависимости от ситуации и т.п. Учитывая это, мотивацию к осуществлению профессиональной педагогической деятельности нужно рассматривать в качестве осложнённого явления, которое подлежит основательному анализу, подбора особых практик, методов и способов стимулирования труда, в зависимости от характера, особенностей конкретного места, которые с наибольшим эффектом будут воздействовать на системы мотиваций и, как следствие, станут основными составляющими в формировании отношения к осуществляемой работе и ее качеству [10; 19]. Педагогическая деятельность в учреждении формирует характер, моральные ценности, что оказывает значительное воздействие на политику поведения, профессиональное мировоззрение в его деятельности. Отношение к педагогу складывается под воздействием микроклимата в трудовых коллективах, собственных проблем и иных факторов, жизненно важных для педагога и оказывающих большое влияние на его мотивацию/

В случае если педагог предпочитает в профессиональной деятельности использовать в большей степени идею однообразия в мотивации, а не различий между коллегами, то шансов для достижения успехов в профессиональной деятельности гораздо больше. Это не предполагает, что индивидуальные интересы педагога будут отвергнуты.

Принимая во внимание индивидуальные нужды и запросы, в профессиональной деятельности появляется реальная вероятность учёта данных различий и увязывания их с ведущими, общими тенденциями развития мотивации педагогов.

Выделяют надлежащие функции мотивов профессиональной деятельности педагогов: ориентирующая функция, нацеливающая педагога на конкретный вариант поведения; смыслообразующая функция, отражающая значение поведения педагога; опосредствующая функция, обусловленная итогом влияния на поведение педагога латентных и открытых побуждений; организующая функция, которая состоит в том, чтобы мотив вынуждает педагога сосредоточиться для выполнения весомой для него профессиональной деятельности.

Мотивационный процесс по своей сути может быть представлен в качестве цепочки, состоящей из стадий, следующих одна за другой: первое звено: осознание и понимание педагогами своих личных потребностей, что будет являться совокупностью элементов предпочтения, кроме того, определение метода, который был бы наиболее подходящим и уместным для получения какого-либо вознаграждения вместе с принятием заключения о его осуществлении, выполнении действий, удовлетворением личных потребностей.

В случае если невозможно удовлетворение доминирующей потребности работника, то удовлетворение вторичной потребности считается компенсирующим. При удовлетворении доминирующей потребности на

первый уровень выходит вторичная надобность, которая делается доминирующей. Фоновая потребность перемещается на второй уровень и становится вторичной потребностью.

Внутренняя мотивация – это те ресурсы, скрытые в человеке, поддерживающие в нем силы в периоды сильных эмоциональных потрясений, стрессов, болезней. Мало кто может принять факт того, что негативный итог – это не провал и не проигрыш, а тоже результат, над которым необходимо провести работу, чтобы обернуть его себе во благо и в дальнейшем использовать как опыт. Таким образом, основной момент, который необходимо осознать и принять – главное поддерживать внутреннюю мотивацию педагога.

Педагог является социальным элементом, которому крайне необходимо чувствовать, что в нем признали профессионала [25].

Под внешней мотивацией понимают достаток, авторитет, престижную работу, статус, высокий доход. Внешняя мотивация является изменяющейся категорией. То есть она никогда не стоит на месте. Она может повышаться и снижаться в зависимости от внешних обстоятельств. Например, в период личных и карьерных достижений, она, как правило, повышается, а период неудач – снижается.

Исходя из выше изложенного, можно говорить о том, что мотивацию можно обозначить следующими переменными: «от» или «к». Другими словами, речь идет о понимании и принятии во внимание того, от чего человек уходит или хочет уйти и к чему приходит или хочет прийти.

В зависимости от этих переменных выделяю женский и мужской тип мотивации. Женский тип мотивации – это мотивация «от». Он направлен на ведение домашнего хозяйства, пополнения запасов, экономию средств и т.д. А мужской тип мотивации – соответственно «к». И выражается он в необходимости заработка, добычи, привлечении дополнительных ресурсов.

В случае, когда человек ориентирован преимущественно на «ОТ», для него важнее то, что уже было в прошлом, анализ допущенных ошибок, проблем. В свою очередь, человек, ориентированный на мотивацию «к», устремлен в будущее, не придавая значения тому, что происходит и требует внимания в настоящем. Мотивация к труду особо заметна при наличии в социуме определённого необходимого комплекса благ. В данном случае, мотивы человеческой деятельности делятся на экономические и неэкономические. Экономические мотивы предполагают получение материальной выгоды, увеличение состояния, повышение достатка и т.п.

Неэкономическими мотивами (иначе косвенными) предполагается наряду с материальным получение духовных благ. У педагога появится мотивированность в случае, если, когда он пожелает идти по тому пути, который стимулируется. В конечном результате мотивация – разрешающий момент в достижении успеха учреждения.

Это категория, которая подтверждается бессчётными исследовательскими работами [22; 26].

Мотивация способна управлять профессиональной деятельностью. В рамках данной работы мы рассматриваем именно профессиональную деятельность педагога, а потому остановимся на конкретных предпосылках. Ими могут выступать предрасположенность и интересы педагога, его профессиональные возможности. То есть для управления профессиональной деятельностью важно использовать личностные качества и цели участников образовательного процесса, а также учитывать цель самой организации, в котором осуществляется образовательный процесс.

Структура мотивации профессиональной деятельности педагога содержит сложную систему, которую можно охарактеризовать иерархической соподчинённостью наряду с наличием полимотивированного характера, поливалентности мотивов по отношению к потребностям, а также взаимозаменяемостью. Мотивация профессиональной деятельности представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают воспитателя к педагогической деятельности и придают данной деятельности направленность, что ориентируется на достижение конкретных целей.

В связи с этим различают внутреннюю и внешнюю мотивацию педагогической деятельности.

Под внутренней мотивацией понимается то, что человек носит внутри. Она практически не зависит от внешней среды, от стимулов или премий.

Внешняя мотивация – это мотивация, не связанная с содержанием конкретной работы, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами. Предоставленная система считается персональной, она складывается в процессе формирования и становления личности. При этом, она довольно динамична, то есть элементы её побуждения (мотивы) взаимосвязаны, воздействуют друг на друга, изменяются и развиваются. При этом одни из компонентов являются доминирующими, в то время как другие выполняют второстепенную роль.

Рассмотрев современные теории мотивации педагогов, невозможно

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анисимов, О.С. Потребности и мотивы: сущность и типология [Текст] / О.С. Анисимов // Мир психологии. – 2018. – №1. – С. 229-236.
2. Бодалев А.А. Мотивация и личность [Текст]: сборник научных трудов / А.А. Бодалев. – М.: АПН СССР, 2017. – 387с.
3. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2016. – 528с.
4. Васильев И.А. Мотивация и контроль за действием [Текст] / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во Моск. ун-та. 1991. – 144с.
5. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – Москва: Смысл: Академия, 2019. – 109с.
6. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков. – М.: ИНТРА-М, 2018. – 280с.
7. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / И. Гущина // Общество и экономика. – 2017. – №1. – С. 56- 63.
8. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала [Текст] / Г.А. Дмитриенко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – МАУП, 2019. – 248с.
9. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности [Текст] / Б.И. Додонов // Вопросы психологии. – 2017. – №4. – С. 126-130.
10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А.П. Егоршин. – М., 2006. – 463с.
11. Забродин Ю.М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности [Текст] / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии. – 2017. – №6. – С. 100-108.
12. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2018. – 512с.
13. Имедадзе И.В. Потребность и мотив в поведении человека [Текст] / И.В. Имедадзе // Человек в системе наук / Под ред. И.Т. Фролова. – М., 2018. – 450с.
14. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика [Текст] / В. Кардашов // Человек и труд, 2002. – С.80-83.
15. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / Под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 524с.
16. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельность [Текст] / В.И. Ковалев. – М.: Наука, 2019. – 192с.
17. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Академия, 2016. – 193с.
18. Лукина В. Управление рабочей мотивацией [Текст] / В. Лукина // Менеджмент сегодня. – 2017. – №5. – С. 16-19.
19. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы [Текст] / М.Ш. Магомед-Эминов. – Москва, 2018. – 208с.
20. Макклелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2017. – 326с.
21. Маклаков А.Г. Общая психология [Текст] : учеб. пособ. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2017. – 592с.
22. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2018. – 165с.
23. Платонов К.К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов / Отв. ред. А.Д. Глоточкин. – М.: Наука, 2018. – 254с.
24. Психология [Текст] : полный энциклопедический справочник / Сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2017. – 896с.
25. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720с.
26. Свенцицкий А.Л., Богданов В.А. Мотивация трудовой деятельности личности [Текст] / А.Л. Свенцицкий, В.А. Богданов / Промышленная социальная психология. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 2017. – 89с.
27. Урбанович А.А. Психология управления [Текст] : учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2017. – 640с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/97334>