**Форма представления опыта: мастер-класс**

**Направление форума: образовательная среда**

**Название мастер-класса: Технология реализации ценностного подхода в управлении педагогическим персоналом для совершенствования качества образовательной среды ДОО**

**Цель мастер-класса:** включение руководителей образовательных организаций и их заместителей в профессиональное общение по вопросам применения ценностного подхода в управлении педагогическим персоналом, определении возможностей повышения качества образовательной среды посредством принятия управленческих решений на основе технологии ценностного управления.

**Задачи мастер-класса:**

1. Обобщить методологические подходы к вопросу реализации ценностного подхода в управлении педагогическим персоналом на уровне дошкольной образовательной организации
2. Представить инструменты оценки мотивационно-ценностной среды педагогических работников и определения мотивационно-ценностных профилей личности педагогических работников (на примере педагогических работников дошкольной образовательной организации)
3. Раскрыть алгоритм решения управленческой задачи на основе реализации ценностного подхода в управлении педагогическим персоналом.

**Целевая аудитория**: руководители образовательных организаций, заместители руководителей, кол-во участников – 15-25 чел.

**Оборудование и материалы для проведения мастер-класса***:* проектор, экран*,* презентация диагностических инструментов, алгоритма выбора системы мотиваторов, индивидуальные карты мотивации педагогических работников

**Анонсирование мастер-класса**

*Актуальность и методическое обоснование мастер-класса.* В контексте управления качеством дошкольного образования актуальной проблемой является выбор стратегии управления. В современных социально-экономических условиях происходит приоритет в выборе стратегии управления от административного к социально-ориентированному. В качестве ведущего принципа социально-ориентированной стратегии управления является учет ценностных позиций сотрудников организации при выборе мотивационных ресурсов. Подход, исходящий из понимания ценностей и мотивов личности сотрудников организации как ресурсов, оказывающих существенное влияние на организацию процесса деятельности, определяется как ценностный. Ценностный подход в управлении заключаются в повышении эффективности организации посредством опоры на ценностные позиции персонала и интеграции личностных ценностей сотрудников в ценности корпоративной культуры.

Для реализации ценностного подхода для принятия управленческих решений исследуется мотивационно-ценностный профиль педагогических работников. В качестве инструментов оценки мотивационно-ценностной сферы педагогических работников и определения мотивационно-ценностных профилей личности предлагается методика «Ценностные ориентации» Милтона Рокича, методика оценки «Мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудач» Теодора Элерса, оценка взаимосвязи ценностных позиций личности педагогов с ценностными позициями, заложенными в корпоративной культуре дошкольной образовательной организации. На основе анализа ценностных позиций в контексте стратегии ценностного управления делается выбор мотиваторов для решения различных управленческих задач: профессиональное развития педагогов, в том числе повышения уровня квалификации, включенности педагогов в инновационные проекты, удержание квалифицированных педагогических кадров, расстановка кадров в зависимости от выполняемых функции (возрастная группа, направленность группы) и т.д.

*Описание сценария мастер-класса*. В рамках мастер-класса будут представлены результаты оценки ценностных предпочтений педагогических работников МБДОУ г. Иркутска детского сада №129, будут представлены усредненные мотивационно-ценностные профили личности педагогических работников в зависимости от их педагогического стажа, будет представлена зависимость устойчивости профессиональной деятельности педагога и показателей устойчивого развития деятельности образовательной организации в целом, что в свою очередь может выступать показателем качества управления ДОО.

В процессе работы с аудиторий будет представлена система мотиваторов профессиональной деятельности на основе учета индивидуальных мотивационно-ценностных профилей личности. Будет предложена управленческая задача, направленная на определение способов мотивации педагога к включению и реализации инновационных процессов в образовательной организации. Для раскрытия алгоритма решения управленческой задачи на основе реализации ценностного подхода в управлении педагогическим персоналом будут предложены модели, сформулированные в рамках теоретических концепций Ф.Герцберга, Ф.Тейлора, Д.Макклелланда, А.Маслоу.

Под руководством ведущего мастер-класса руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций будет предложено заданиеспроектировать эффективную иерархию мотиваторов под определенный ценностный профиль педагога и обосновать эффективность предложенных управленческих решений для развития образовательной среды.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Индивидуальный мотивационно-ценностный профиль педагогического работника | ресурсы мотивации на основе учета методов повышения результативности педагогической деятельности | ресурсы мотивации на основе учета внешних факторов развития педагогической деятельности | ресурсы мотивации на основе учета методов социальной привлекательности педагогической деятельности | ресурсы мотивации на основе учета иерархии потребностей в личном и профессиональном развитии |
| *Управленческие решения; мероприятия, направленные на повышение мотивации педагогического работника* | | | |
|  |  |  |  |

По итогам практической работы участников мастер-класса, в процессе организации рефлексии будет предложена авторская система дифференциации мотивационных стимулов в зависимости от особенностей проявления мотивационно-ценностного профиля личности педагогического работника. В качестве интеллектуального продукта каждый участник мастер-класса освоит способы составления индивидуальной карты мотивации педагогических работников.

|  |  |
| --- | --- |
| Мотивационно-ценностный показатель в структуре личности педагога | *Эффективный /неэффективный мотивационный стимул для достижения стратегий развития образовательной среды* |
| Сформированность конкретных целей деятельности |  |
| Наличие абстрактных целей деятельности |  |
| Ориентация на профессиональное развитие |  |
| Ориентация на личную жизнь |  |
| Ориентация на ценности общения |  |
| Ориентация на самоутверждение и социальное признание |  |
| Преобладание мотивации достижения успеха |  |
| Преобладание мотивации избегания неудач |  |