**Деловая игра для педагогов.**

**тема: «Мотивация на трудовую деятельность».**

Подготовила и провела:педагог-психолог Демина М.В.

Цель: овладение знаниями и умениями в области понимания **мотивов педагогов**, воздействие на **педагогов** с целью формирования положительной **мотивации к их профессиональному росту**.

Участники работают в 2 командах.

**Разминка**

Цель: активизация участников игры**.**

Начнем нашу встречу с разминки для ума. Я буду зачитывать пословицу, а вы — подбирать *(перефразировать)* к ней правило, которого будем придерживаться в течение **деловой игры**.

Например, пословица: *«Знание делает жизнь красивой»* –правило: *«Быть открытым для новых знаний»*.

*«Как тут говорить, коль не дают и рта раскрыть»* – правило *«Не перебивать»*.

*«Надо знать, что и где сказать»* – правило *«Придерживаться темы»*.

*«Сказал куме, а та – всей слободе»* – правило *«Соблюдать конфиденциальность»*.

*«Не плюй в колодец – пригодится воды напиться»*– правило *«Быть доброжелательным к другим»*.

*«В труде быстро время бежит»* – *«Соблюдать регламент»*.

**Упражнение «Продолжи фразу…»**

Цель: установление доверия, формирование групповой сплоченности, погружение в атмосферу **деловой игры**, актуализация личностных установок.

Участники вытягивают записки с неоконченными предложениями, зачитывают их вслух и заканчивают фразы:

Я, как и все мы….;

Я горжусь своей работой, когда я…;

Моя работа для меня…;

Если б я не работала в детском саду, то…;

Если б я не стала методистом…;

Больше всего я ценю в своей **профессии…**;

Мои родные относятся к моей работе…;

Я люблю свою **профессию**, когда…;

Я, как и все мы…;

Мои коллеги для меня…;

Я учусь у своих коллег…;

Моя **профессия делает меня…**;

Если б я могла, то сменила свою работу на… ».

Спасибо всем за откровенные высказывания.

**Упражнение *«Сложи пирамиду потребностей»***

Цель: определение потребностей человека через иерархию **мотивов**.

Участники складывают свою пирамиду потребностей и подкрепляют примерами *(объясняют, как данная потребность реализуется в своей организации)*.

Американский психолог Абрахам Маслоу рассматривал, что в основе поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

1. Физиологические потребности, необходимые для выживания человека *(в еде, в воде, в отдыхе)*. Речь идет о нормальных условиях труда, о заработной плате, позволяющей на приемлемом уровне удовлетворять физиологические потребности. Понятно, что именно решение данных вопросов в настоящее время проблематично, и поэтому руководителю нужно думать о возможностях компенсации. **Педагоги** также должны иметь достаточно времени для отдыха и восстановления сил, что, к сожалению, бывает не всегда. Здоровье и хорошая физическая форма работника –это такие же важные ресурсы, как его квалификация и опыт.

2. Потребности в безопасности и уверенности в будущем–защита от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем. Удовлетворение в первую очередь означает наличие гарантированной занятости, уверенности в завтрашнем дне. Для многих **педагогов** именно этот фактор является решающим при выборе места работы, особенно когда руководитель прилагает максимум усилий для его моральной поддержки, например, в период аттестации работника.

3. Социальные потребности–необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, чувство *«локтя»* и принадлежности к коллективу. Социальные контакты, которые **педагоги** устанавливают с коллегами, являются важным фактором, оказывающим положительное влияние на отношение к труду и **профессиональному развитию**.

4. Потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям. Поскольку человек часто отождествляет себя с организацией, в которой работает, то для него важно, чтобы в глазах других людей его организация представлялась как привлекательное и достойное место работы. Поэтому люди стремятся занять определенное место в организации, подчеркнуть это положение определенными символами статуса (наличие *«своего»* кабинета, *«своего»* стола, определенной манерой общения). Сюда можно отнести также потребность в получении одобрения со стороны коллег, администрации, родителей.

5. Потребность самовыражения, потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей. Такие **педагоги** стремятся работать на пределе своих возможностей, что делает их самыми ценным резервом организации.

Таким образом, согласно теории А. Маслоу, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные. В поведении человека более определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а затем, по мере удовлетворения этих потребностей становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней. Самая высокая потребность –потребность самовыражения и роста человека как личности, никогда не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс **мотивации** человека через потребности бесконечен.

**Упражнение «Сердце пожеланий»**

Каждый участник на сердечке пишет пожелание, девиз себе (своему коллеги), чтобы мотивировать себя (коллегу) на новый учебный год. И приклеиваем на большое сердце!

**Упражнение «Аплодисменты».**

Мы все хорошо поработали сегодня. Давайте наградим друг друга аплодисментами.