

ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Ратникова Юлия Сергеевна
ГУО «Средняя школа №60 г.Гомеля»
Зам. директора по воспитательной работе

Цель исследования:

– выявить наиболее эффективные пути и способы управления **нематериальной мотивацией** педагогов учреждений общего среднего образования (на примере ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля») путем разработки методических рекомендаций для руководителей по использованию инструментов нематериальной мотивации педагогических работников.

Задачи :

1 Изучить и проанализировать взгляды учёных и специалистов на понятие мотивации, ее структуру и раскрыть содержательные характеристики теорий мотивации;

2 Обосновать влияния системы стимулирования на результативность профессиональной деятельности педагогов в Республике Беларусь;

3 Проанализировать деятельность ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» по нематериальной мотивации педагогических работников и выявить факторы, мотивирующие педагогов к эффективной работе и профессиональному развитию;

4 Разработать методические рекомендации по организации успешной мотивации ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» на основе полученного рейтинга мотиваторов.



Объектом
исследования
является
система
мотивационных
отношений в
педагогическом
коллективе.

Предмет
исследования –
пути и способы
управления
нематериальной
мотивацией
педагогов
учреждения
общего среднего
образования (на
примере ГУО
«Средняя школа №60
г. Гомеля).

Мотивация труда - это система организационных мер, направленных по отношению к каждому отдельно взятому сотруднику с целью раскрытия его внутреннего потенциала и достижения корпоративных целей.



Теории мотивации

содержательные

**Иерархия
потребностей
Маслоу**

**Теория
мотивации
Фредерика
Герцберга**

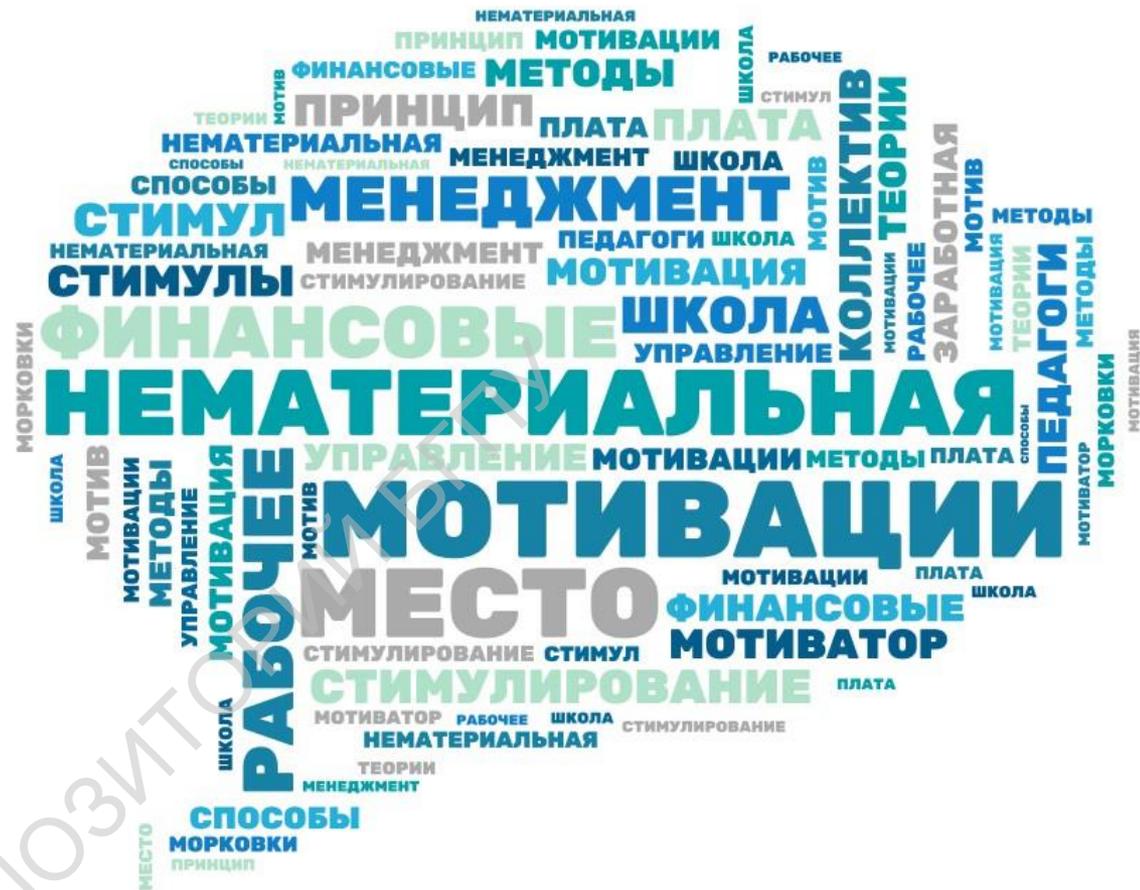
**Теория
мотивации
Дэвида Мак
Клелланда**

процессуальные

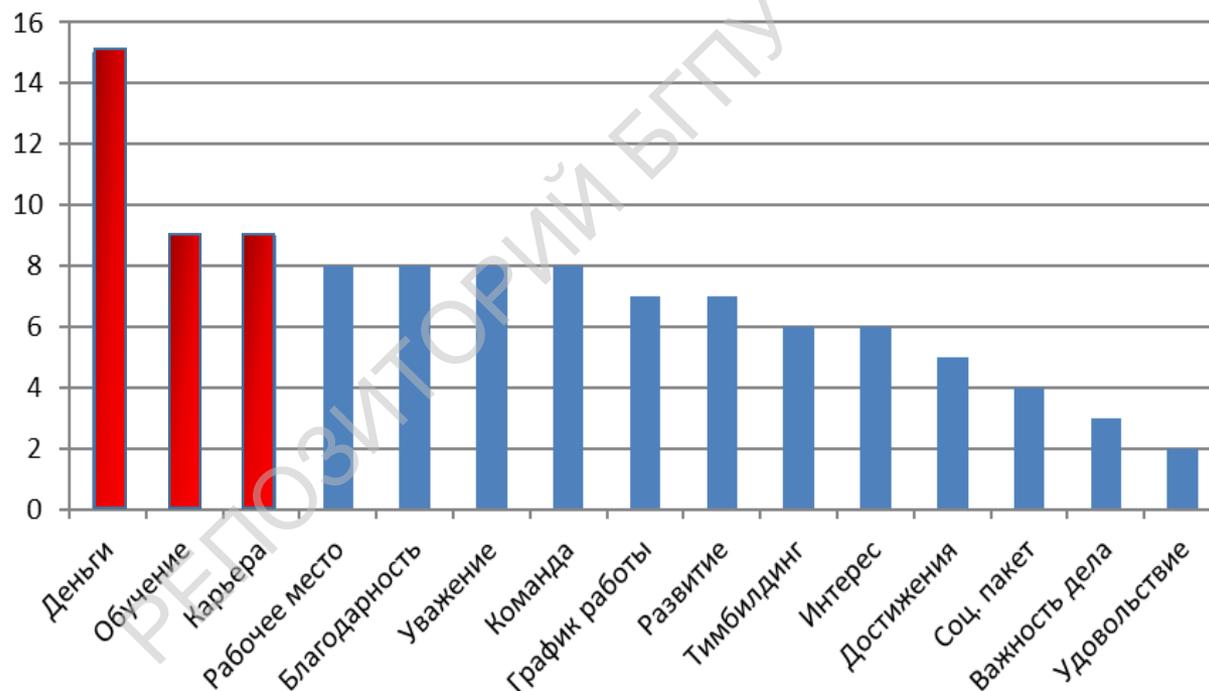
**Теория
ожиданий
В. Врума**

**Теория
справедливости**

**Теория
мотивации Л.
Портера - Э.
Лоулера**



Какие мотиваторы упоминают в интернет-статьях?





Люди работают лучше, если видят плоды своего труда.

Чем сложнее проект, тем выше сотрудники оценивают результаты своего труда.

Чем меньше признания, тем больше сотрудники попросят денег.

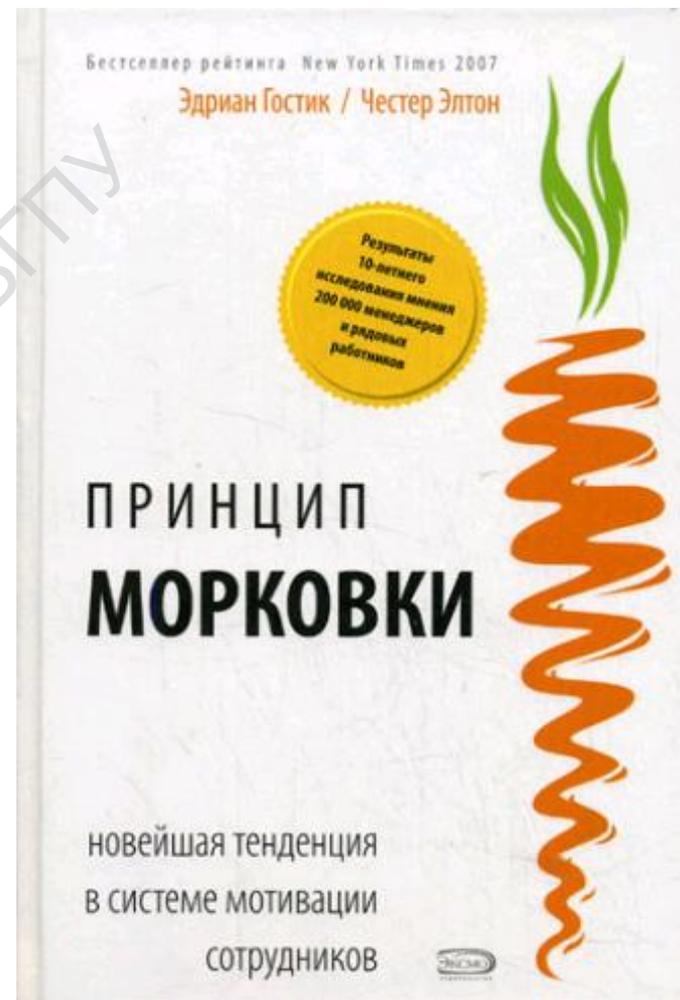
Люди могут неосознанно начать работать лучше, если поймут, что помогают кому-то.

Позитивная оценка стараний может положительно влиять на результаты.

Методы мотивации	Потребности и мотивы	Приемы мотивации
Административные	<ul style="list-style-type: none"> – страх перед увольнением; – страх перед наказанием; – желание иметь стабильную работу; – желание формального признания заслуг. 	<ul style="list-style-type: none"> – издание приказов и распоряжений; – система объявления выговоров и благодарностей; – разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентирующих деятельность документов;
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечение своего существования; – желание быть социально защищенным в случае болезни или потери трудоспособности; 	<ul style="list-style-type: none"> – премирование из внебюджетных фондов; – предоставление возможности вести платные услуги; – членство в профсоюзе пед. работников УО; – предоставление социального пакета;
Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> – мотив получения уважения, признания; – мотив достижения успеха; – желание карьерного роста; – желание иметь безопасное и комфортное рабочее место; – желание иметь удобный режим работы - спокойной работы без стрессов и конфликтов; – чувствовать себя частью группы; – потребность в неформальном общении с коллегами / с руководством и др. – возможность реализовать свои идеи, планы; – желание личностного и профессионального роста и др. 	<ul style="list-style-type: none"> – обобщение опыта работы, проведение мастер-классов, пед. мастерских. – аттестация на более высокую квалификационную категорию, публичная похвала, награды. – привлечение к управленческой деятельности; – включение в резерв руководящих кадров; – наличие профсоюзной организации, коллективного договора; – четкие должностные инструкции. – составление удобного расписания занятий; – своевременное предоставление информации о проверках. – соблюдение школьных традиций (ежегодный КВН, международное сотрудничество); – поздравление с знаменательными событиями педагога – привлечение к общественной работе; – поручение более сложных и ответственных заданий, проектов. – предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, организация внутришкольных конкурсов педагогического мастерства; – включение в коллективную деятельность.

125 самых лучших способов выражения признания

Гостик, Э. Принцип
«морковки»: новейшая
в системе
мотивации сотрудников
/ Э. Гостик, Ч.
Элтон ; [пер. с англ.
и ред. О.И. Медведь]. – М.
: Эксмо, 256 с. –
(Профессиональные
издания для бизнеса).



Рейтинг способов нематериальной мотивации

(по результатам опроса педагогов ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля»)

Главное правило руководителя: <u>похвала должна быть публичной, а критика – с глазу на глаз.</u>	<u>100%</u>
Возьмите за правило <u>называть подчиненных по имени и каждое утро здороваться</u> с ними – по возможности лично с каждым человеком. Это демонстрирует им, что вы относитесь к ним как к личностям, а не как к толпе.	<u>100%</u>
Часто и искренне говорите своим подчиненным: <u>«Я знаю, что вы это сможете».</u>	94%
Человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели, если он (1) хочет это делать и (2) уверен, что в результате будут удовлетворены его потребности.	
Ни один человек не идеален во всем. Постарайтесь выяснить, в чем заключается сильная сторона каждого подчиненного, использовать его способности, а затем непременно признать его достижения. Определите <u>в чем больше всего преуспел каждый сотрудник</u> вашего учреждения.	94%
Действуйте оперативно. Эффективность вознаграждения обратно пропорциональна времени, которое прошло с момента действия, за которое выражается признание. <u>Чем дольше вы тянете, тем слабее будет влияние вашей похвалы</u> или награды.	94%

Методические рекомендации:

Оборудование
рабочего
места.

Похвала
сотрудников.
Публичное
признание заслуг.

Активное участие
педагогов в делах
учреждения.

Минимизация
скуки и рутины в
учреждении.

Диалог с
коллективом.
Отсутствие
публичной
критики
сотрудников.

Корпоративные
мероприятия.

Возможность
повышения
статуса
сотрудника.



Чтобы добиться успеха, надо стремиться к нему постоянно. И каждый день мы должны сами себя вдохновлять.

Нужно, чтобы дело, которым мы занимаемся, было интересным и успешным.

Успех – это сам путь, а не пункт прибытия, и я желаю всем, кто стремится к успеху, доброго пути!



ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Ратникова Юлия Сергеевна
ГУО «Средняя школа №60 г.Гомеля»
Зам. директора по воспитательной работе