

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Ратникова Юлия Сергеевна,
слушатель группы МО-171**

**Научный руководитель:
Стрелкова Ирина Борисовна,
кандидат педагогических наук, доцент**

Цель исследования:

– теоретически обосновать и разработать модель **стимулирования** различных категорий педагогических работников учреждений общего среднего образования (на примере ГУО «Средняя школа № 60 г. Гомеля).

Задачи исследования:

Изучить и проанализировать взгляды учёных и специалистов на понятия стимулирования и мотивации, их структуру и раскрыть содержательные характеристики теорий мотивации;

№1

Изучить индивидуальные потребности сотрудников и персональные стимулирующие факторы;

№2

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

№3

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

№4

Разработать модель системы эффективного стимулирования различных категорий сотрудников ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» и выявить организационно-педагогические условия ее реализации

№5

**Объект
исследования -
система
мотивационных
отношений в
педагогическом
коллективе.**

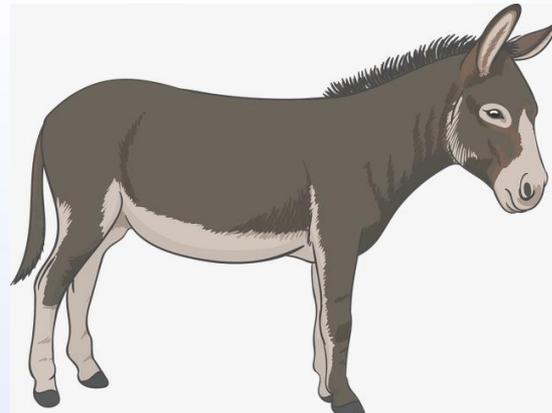
**Предмет
исследования -
пути и способы
стимулирования
труда педагогов
учреждения
общего среднего
образования (на
примере ГУО
«Средняя школа
№ 60 г. Гомеля).**

Изучить и проанализировать взгляды учёных и специалистов на понятия стимулирования и мотивации, их структуру и раскрыть содержательные характеристики теорий мотивации;

№1

Стимулирование — это целенаправленный непрерывный процесс воздействия на трудовое поведение работников посредством использования различных стимулов и создания условий, побуждающих сотрудников к действиям, соответствующим целям учреждения образования.

Стимул: острая палка



Мотив: морковка

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**

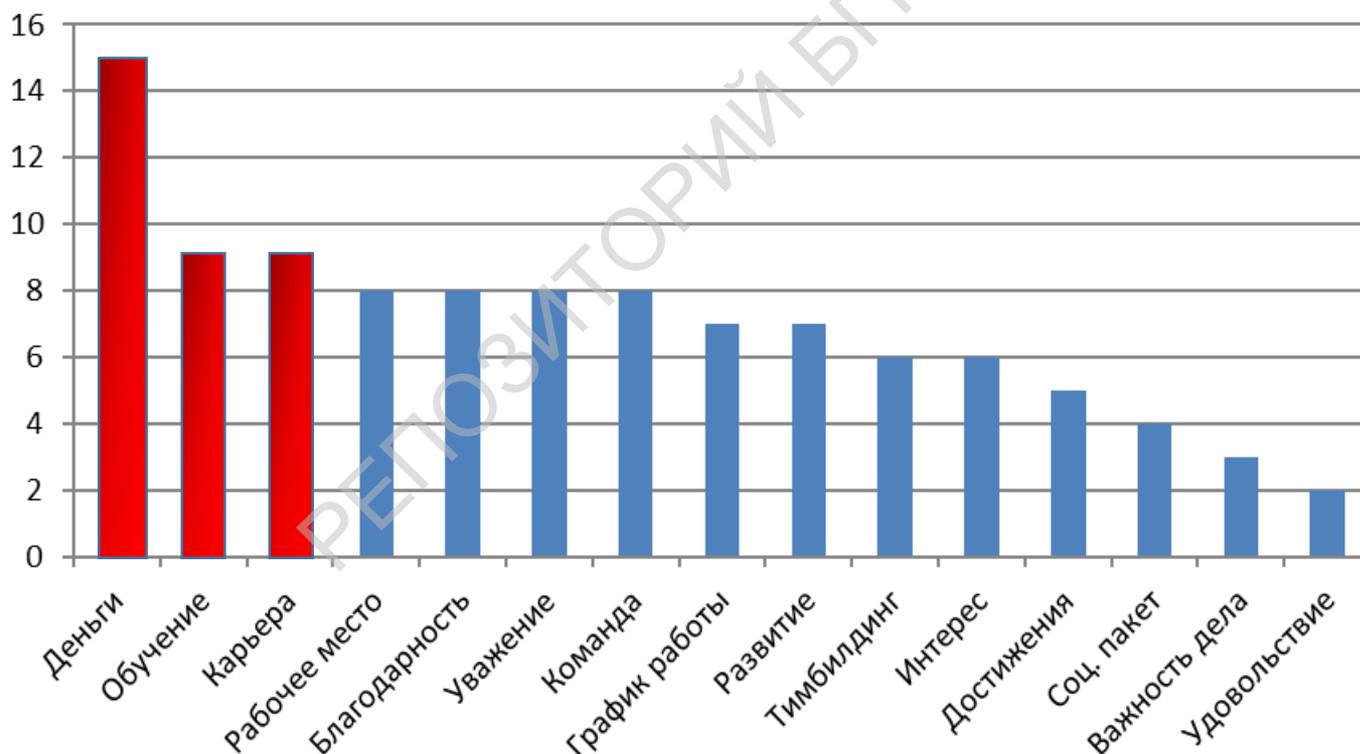
- **ядерная** потребность;
- **компенсирующая** потребность;
- **фоновая** потребность.

Потребности современного педагога, стимулирующие факторы:

№ п/п	Потребность	Стимулирующие факторы
1	<i>Потребность в поддержании жизнедеятельности и здоровья</i>	<ul style="list-style-type: none">• выяснять жизненно важные потребности кандидата при приеме на работу;• организуйте активный отдых (соревнования, турниры, прочее);• обеспечить педагогов горячими обедами.
2	<i>Потребность в активном общении</i>	<ul style="list-style-type: none">• неформально беседуйте с молодыми специалистами;• отмечайте праздники коллективом (День рождения школы, День учителя и др.);



Какие мотиваторы упоминают в интернет-статьях?



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

№4

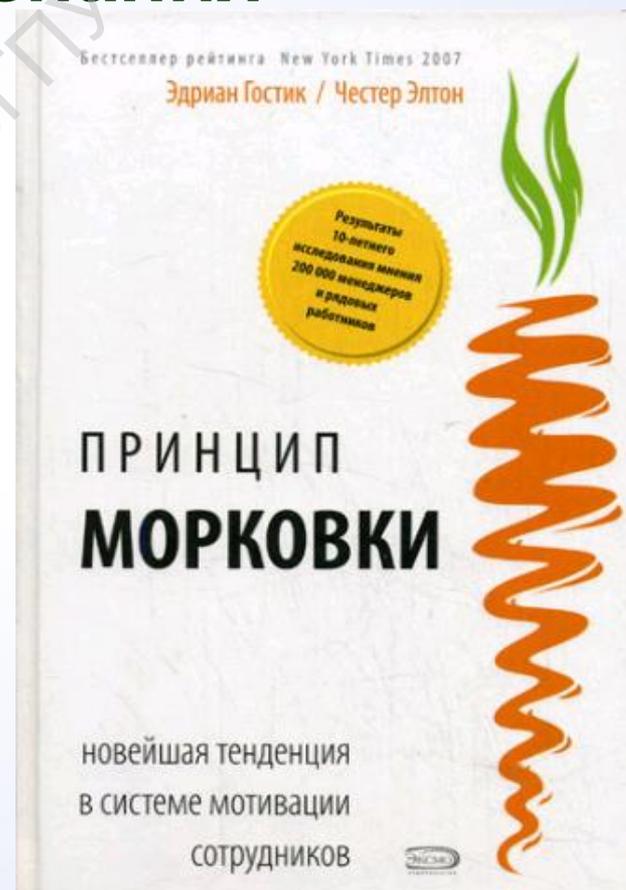
Методы мотивации	Приемы мотивации
Административные	<ul style="list-style-type: none"> – издание приказов и распоряжений; – система объявления выговоров и благодарностей; – разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентирующих деятельность документов;
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> – премирование из внебюджетных фондов; – предоставление возможности вести платные услуги; – членство в профсоюзе пед. работников УО; – предоставление социального пакета; – обобщение опыта работы, проведение мастер-классов, пед. мастерских.
Социально-психологические	<ul style="list-style-type: none"> – 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

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

№4

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 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> Это продемонстрирует 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%
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. <u>Чем дольше вы тянете, тем слабее будет влияние вашей похвалы</u> или награды.	94%

Рекомендации по повышению мотивации:



ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Разработать модель системы эффективного стимулирования различных категорий сотрудников ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» и вывить организационно-педагогические условия ее реализации

№5

В ходе реализации методики реализуются 5 типов мотивационного поведения:

ИН

Инструментальный

Работа рассматривается как заработок. Его интересует не любые деньги.

ПР

Профессиональный

В работе ценят содержание, возможность проявить сейчас. Самостоятельный, быстрый карьерный рост.

ПА

Патриотический

Работает на благо УО. Работает с сильной самоотдачей. Важно общественное внимание.

ХО

Хозяйственный

Ответственно выполняет свою работу. Самый эффективный в соотношении затрат и результатов. Им трудно управлять.

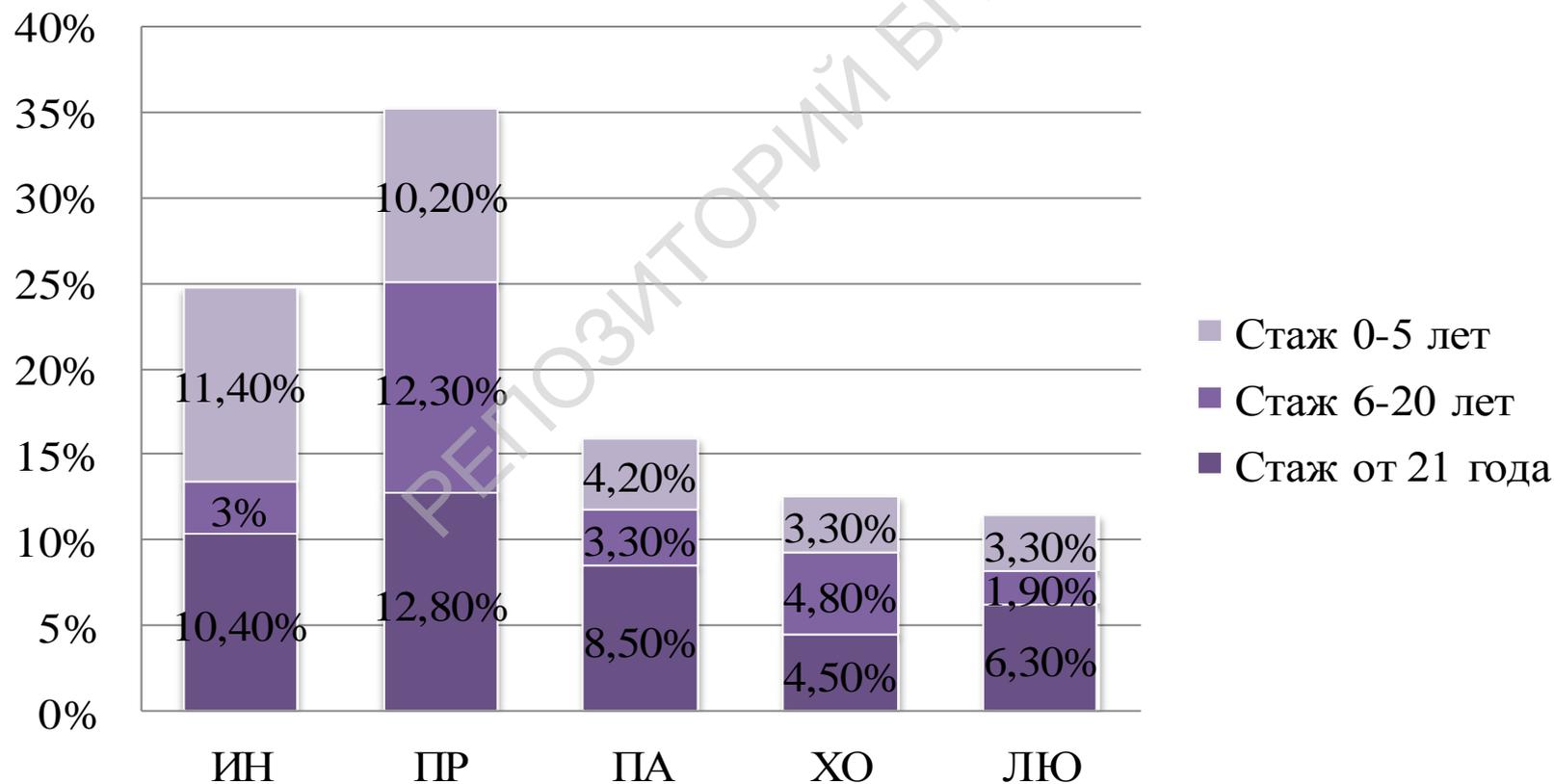
ЛЮ

Люмпинизированный

Пытается избежать работы, не активен. Согласен на низкий заработок(не выше чем у других).

Результаты тестирования «Идентификация типов трудовой мотивации» (В.И. Герчикова)

Типы трудовой мотивации работников ГУО
«Средняя школа №60 г.Гомеля»



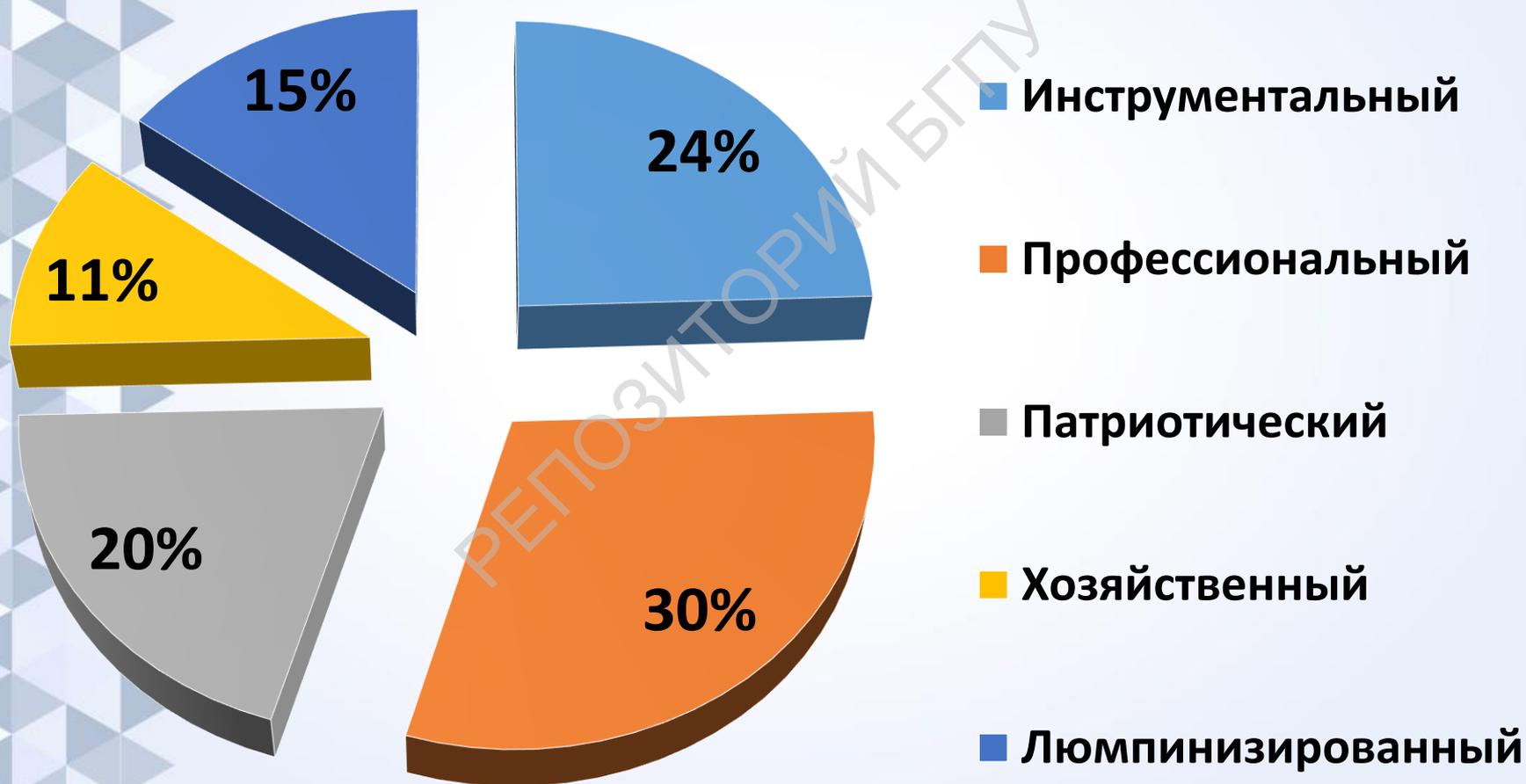
Тип мотивации педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет



Тип мотивации педагогов со стажем работы от 6 до 20 лет



Тип мотивации педагогов со стажем работы более 20 лет



Разработать модель системы эффективного стимулирования различных категорий сотрудников ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» и вывести организационно-педагогические условия ее реализации

№5

Инструментальный тип

- Повышайте заработную плату, премируйте за хорошие результаты.

Профессиональный тип

- Предоставьте возможность обучаться;
- Не контролируйте каждый шаг.

Патриотический тип

- Публично отмечайте его заслуги.

Хозяйский тип

- Делегируйте полномочия;
- Предложите курировать важные проекты.

Люмпенизированный (избегательный) тип

- Четко формулируйте требования;
- Применяйте метод «кнута и пряника»;

Выводы:

Изучены и проанализированы взгляды учёных и специалистов на понятия стимулирования и мотивации, их структуру и раскрыты содержательные характеристики теорий мотивации;

№1

Изучены индивидуальные потребности сотрудников и персональные стимулирующие факторы;

№2

Обосновано влияние системы стимулирования на результативность профессиональной деятельности педагогов в Республике Беларусь;

№3

Проанализирована деятельность ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» по стимулированию работников и выявлены факторы, мотивирующие педагогов к эффективной работе и профессиональному развитию;

№4

Разработана модель системы эффективного стимулирования различных категорий сотрудников ГУО «Средняя школа №60 г. Гомеля» и вывить организационно-педагогические условия ее реализации

№5

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 мы желаем всем, кто стремится к успеху, доброго пути!

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД В СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**Ратникова Юлия Сергеевна
слушатель группы МО-171**

**Научный руководитель:
Стрелкова Ирина Борисовна
кандидат педагогических наук, доцент**