

*Филиппова Светлана Октавьевна*

**Мотивация и вознаграждение в  
профессиональной деятельности  
педагога дошкольного учреждения**

**24 февраля 2016 года**

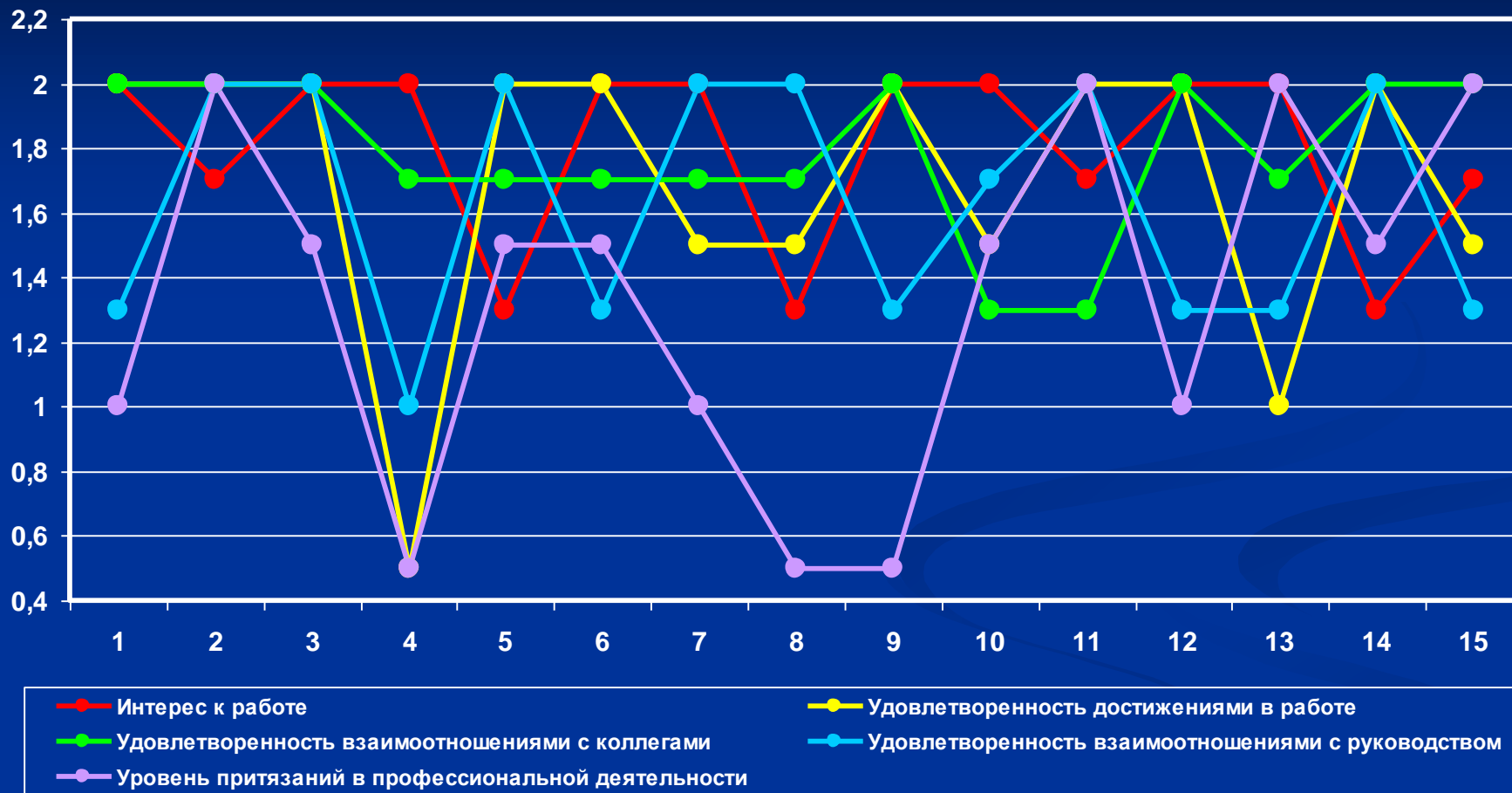
# Анализ результативности работы ДОУ

- *Первым критерием* результативности работы можно считать результаты развития детей, достижение оптимального уровня для каждого ребенка или приближение к нему за отведенное время без перегрузки детей.
- *Второй критерий* экономичности работы определяется как соотношение возрастания мастерства воспитателей, затрат и времени и усилий на методическую работу и самообразование, но без перегрузки для педагогов этими видами деятельности.
- *Третий критерий* заключается в том, что в коллективе наблюдаются улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворенности результатами своего труда.



Удовлетворенность различными параметрами работы у педагогов дошкольных учреждений

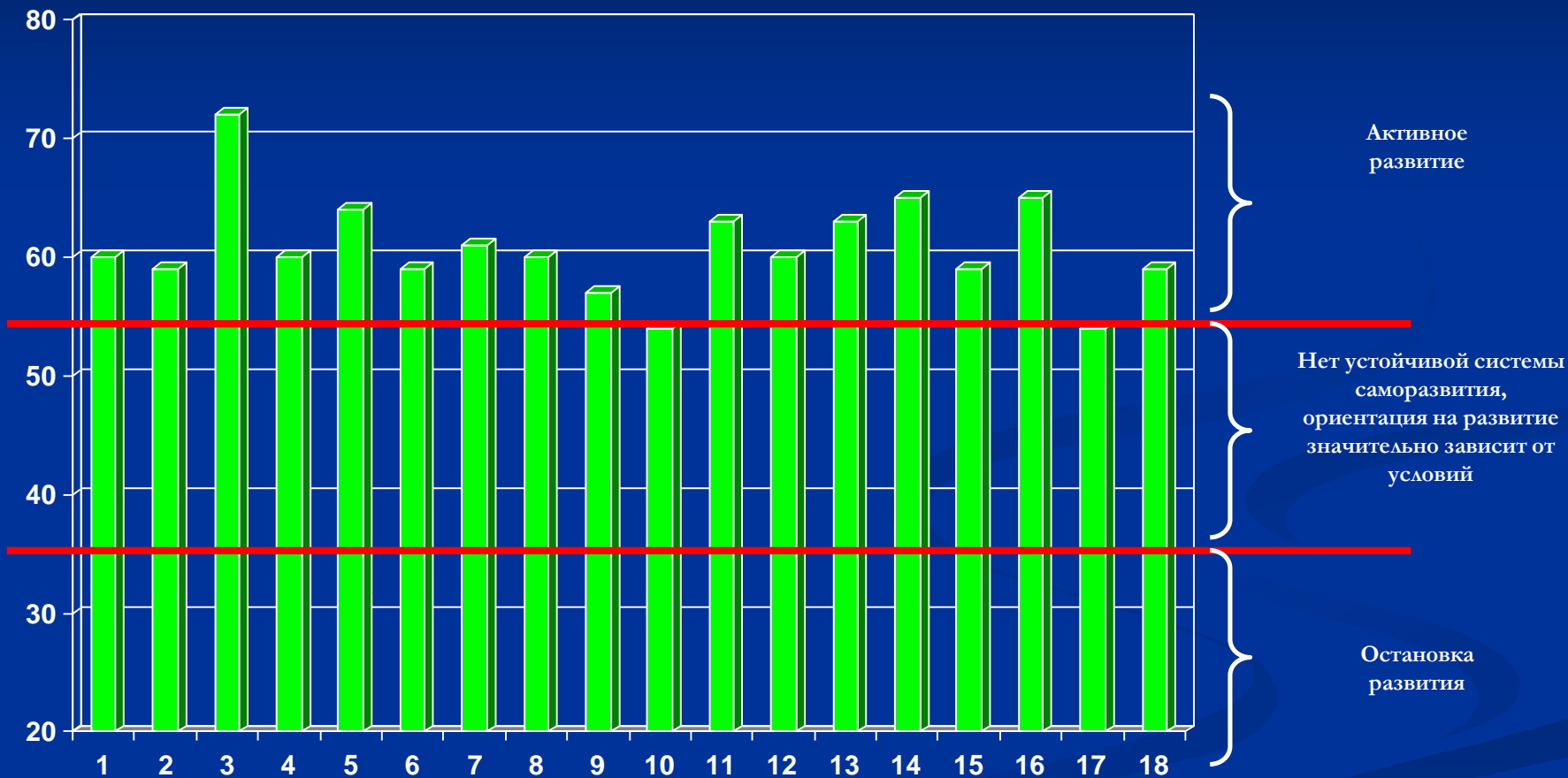
## ОПРЕДЕЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕДАГОГА СВОИМ ТРУДОМ



### Показатели удовлетворенности отдельными сторонами деятельности

Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.470-473.

# МЕТОДИКА «БАРЬЕРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (Е.И. Рогов)



Показатели готовности к саморазвитию



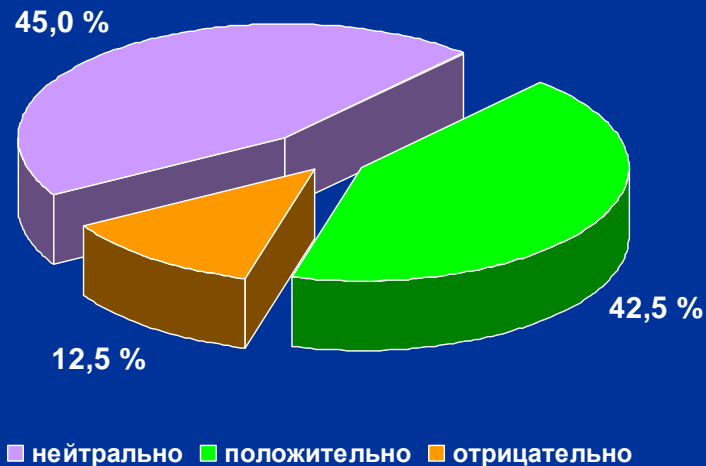
## Стимулирующие факторы



## Препятствующие факторы

## Отношение педагогов к оценке их профессиональной деятельности

- На мониторинговом этапе проводился опрос педагогов дошкольного учреждения разных районов Санкт-Петербурга, целью которого было определение их отношения к оценке профессиональной деятельности и ее влияния на эффективность труда.
- Результаты исследования показывают, что 45,0 % опрошенных нейтрально относятся к оценке и считают, что она принципиально не влияет на эффективность их деятельности. 42,5% педагогов положительно относятся к оценке, так как она стимулирует их профессиональную активность. Они пояснили, что в организации руководители информируют сотрудников о целях оценки, всегда дают обратную связь по результатам, премируют и планируют карьерный рост сотрудников, показавших отличные результаты.

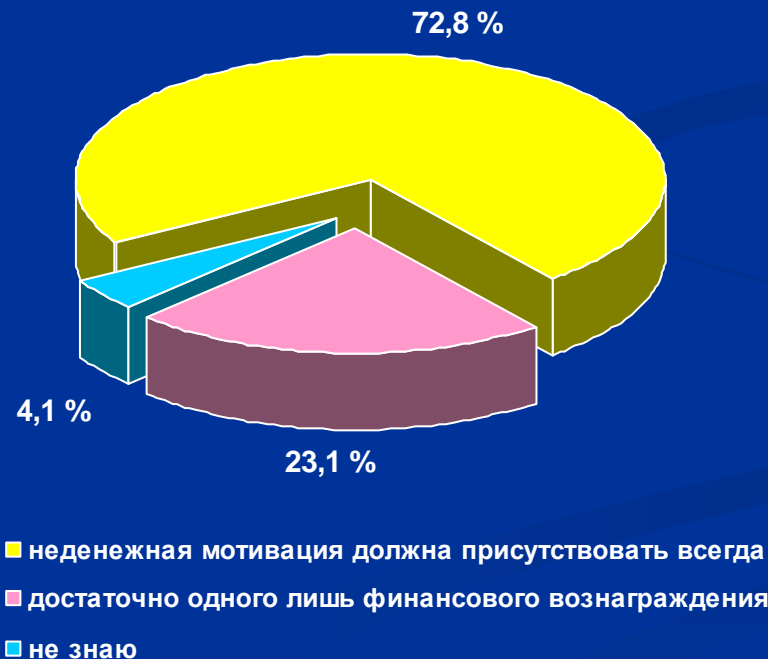


- Оставшиеся 12,5 % опрошенных работников отрицательно относятся к оцениванию их деятельности, объясняя это тем, что подобные процедуры нервнируют их и мешают работать. Кроме этого, по мнению педагогов этой категории недостаточно справедливая оценка ухудшает взаимоотношения в коллективе.
- Интересным представляется факт, что, по мнению администрации, к оценке положительно относятся лучшие педагоги, а отрицательное мнение высказывают те, кто демонстрирует средние и низкие показатели профессиональной деятельности.



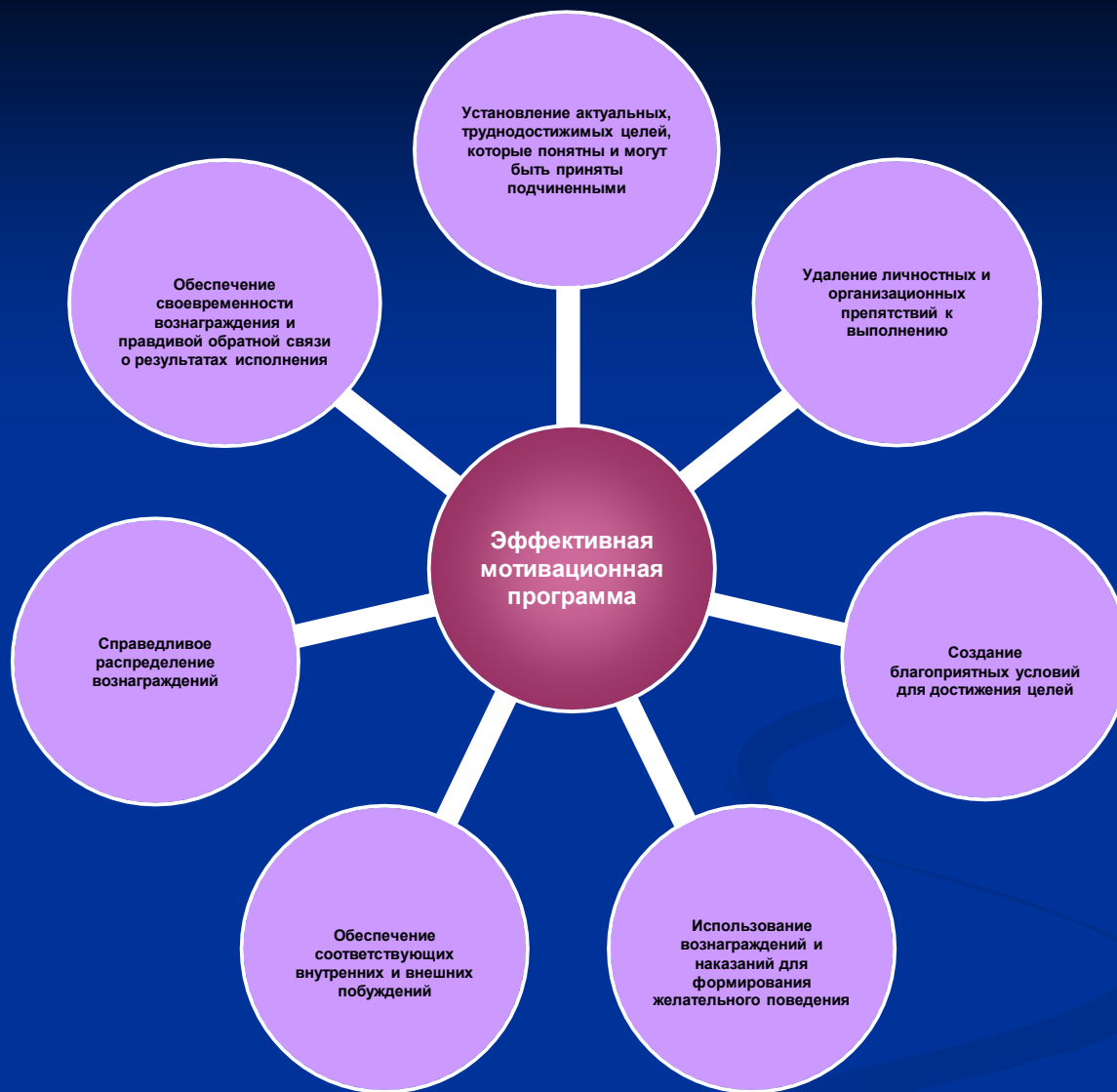
# Сочетание материального и нематериального стимулирования

- Для устойчивой мотивации огромное значение имеет сочетание различных видов вознаграждения людей за положительные результаты или процессы их деятельности.
- Управление современным дошкольным учреждением не может опираться только на финансовую мотивацию, необходим поиск новых средств и методов.



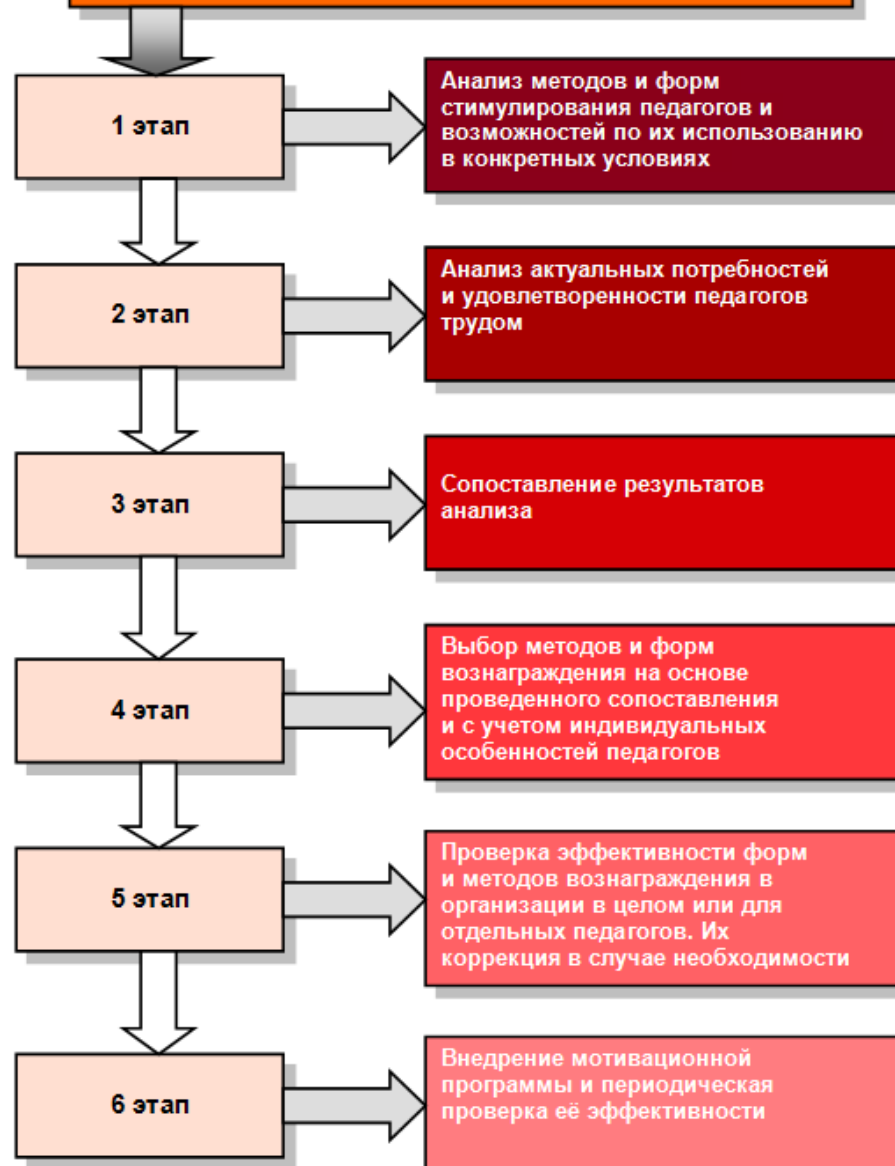
# В менеджменте применяются 8 способов вознаграждения

1. **ДЕНЬГИ.** Стимулирующая роль денег особенно эффективна, когда предприятия вознаграждают своих сотрудников в зависимости от выполнения работы и получения конкретных результатов, а не за отсиженное на рабочем месте время.
2. **ОДОБРЕНИЕ.** Одобрение – еще более мощный способ вознаграждения, чем деньги, которые, конечно, всегда будут много значить. Почти все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их ценят и уважают.
3. **ДЕЙСТВИЕ.** Служащие, которые приобретают акции и становятся совладельцами, ведут себя как владельцы. Но чтобы использовать этот способ вознаграждения, предприятие должно использовать групповое принятие управленческого решения вместо авторитарного и производить конкурентоспособный товар.
4. **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ** поможет удержать сотрудников от формирования привычки транжирить время попусту и позволит им больше времени тратить на себя и свою семью, если они будут справляться с работой раньше отведенного срока. Такой метод подходит для людей со свободным расписанием.
5. **ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА К РАБОТНИКУ.** Способ вознаграждения наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов. Для них внутреннее вознаграждение имеет большой вес. Такой подход требует от менеджеров хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что их волнует и интересует.
6. **ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖЕБНОЙ ЛЕСТНИЦЕ И ЛИЧНЫЙ РОСТ.** Этот способ вознаграждения требует серьезных финансовых затрат высшего руководства, но именно он позволяет организации получить и сохранять лидирующее положение на рынке. Продвижение вверх даёт власть, а не только материальные блага. Люди её любят даже больше, чем деньги.
7. **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ЛЮБИМОЙ РАБОТЫ.** Этот способ особенно хорош, когда работники стремятся стать профессионалами, но ощущают над собой пресс контроля или чувствуют, что другую работу они выполняли бы гораздо профессиональнее, с большей отдачей и лучшими результатами. Очень часто такие люди могли бы работать эффективно без надзора сверху, но отсутствие некоторой смелости не позволяет им обратиться по этому поводу к руководству.
8. **ПРИЗЫ.** Этот способ вознаграждения зависит от воображения менеджера, наиболее эффективен при вручении приза в присутствии работников фирмы.



Модель эффективной мотивационной программы

## СОЗДАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ



# Основные правила создания системы нематериальной мотивации


- *Первое правило: «Используй много разных способов»:* система нематериальной мотивации должна быть более избыточной и разнообразной, чем материальная мотивация. Важно мотивировать не только разнообразно, но еще учитывать мотивационный профиль «мотивируемого» человека. Ведь нам всем нужно разное, и подходящий набор мотиваций будет зависеть от состояния объекта мотивации.
- *Второе правило: «Выбери подходящий момент»* нематериальной мотивации: Нематериальную мотивацию не накопишь, не отложишь на завтрашний день, не обменяешь и не заберешь обратно. Нематериальная может легко «опоздать» или опередить текущие потребности.

# Основные правила создания системы нематериальной мотивации

- *Третье правило: «Будь готов к неожиданным реакциям»* связано с редким использованием и некоторой неготовностью самих сотрудников. Неподходящая мотивация может вызывать раздражение и даже гнев неверно «промотивированного» сотрудника. Мотивация либо принимается сотрудником с радостью, либо вызывает отторжение, иногда резкое. «Лучше бы эти деньги мне отдали», иногда говорят сотрудники, неожиданно для них самих отправляемые на обучение или даже на корпоративную вечеринку.

УТВЕРЖДАЮ


Статс-секретарь –  
Заместитель Министра  
спорта Российской  
Федерации

 Н.В. Паршикова

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра  
образования и науки  
Российской Федерации

 В.И. Каганов

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ


Заместитель Министра  
труда и социальной защиты  
Российской Федерации

 А.В. Вовченко

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Первый заместитель  
Министра здравоохранения  
Российской Федерации

 И.Н. Каграманян

«22» января 2015 г.

#### КОМПЛЕКС МЕР

по стимулированию различных возрастных групп населения к выполнению нормативов и требований  
Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2015 – 2017 годы

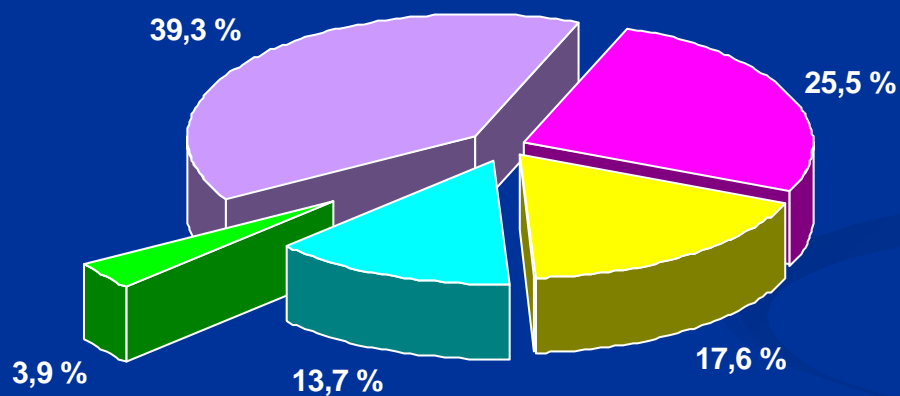
(пункт 29 Плана мероприятий по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса  
«Готов к труду и обороне» (ГТО))

### *Меры по стимулированию лиц занятых трудовой деятельностью*

- п. 14. Разработка методических рекомендаций по видам и порядку **материального и нематериального поощрения** работников физической культуры и спорта, **педагогических работников** (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами) **за внедрение комплекса ГТО**, организацию и проведение тестирования физической подготовленности населения.

## Стимулирующие выплаты, связанные с заботой о здоровье

- При обсуждении путей совершенствование порядка начисления стимулирующих выплат в раздел, связанный с заботой работника о сохранении и укреплении своего здоровья, сотрудники дошкольных учреждений выбрали следующие показатели:



- отсутствие пропусков рабочих дней по болезни
- занятия физическими упражнениями по абонеентам (фитнесс-клуб, бассейн и т.п.)
- участие в физкультурно-массовых мероприятиях в дошкольном учреждении и в районе
- организация мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни
- сдача норм ГТО





*Благодарю за внимание!*