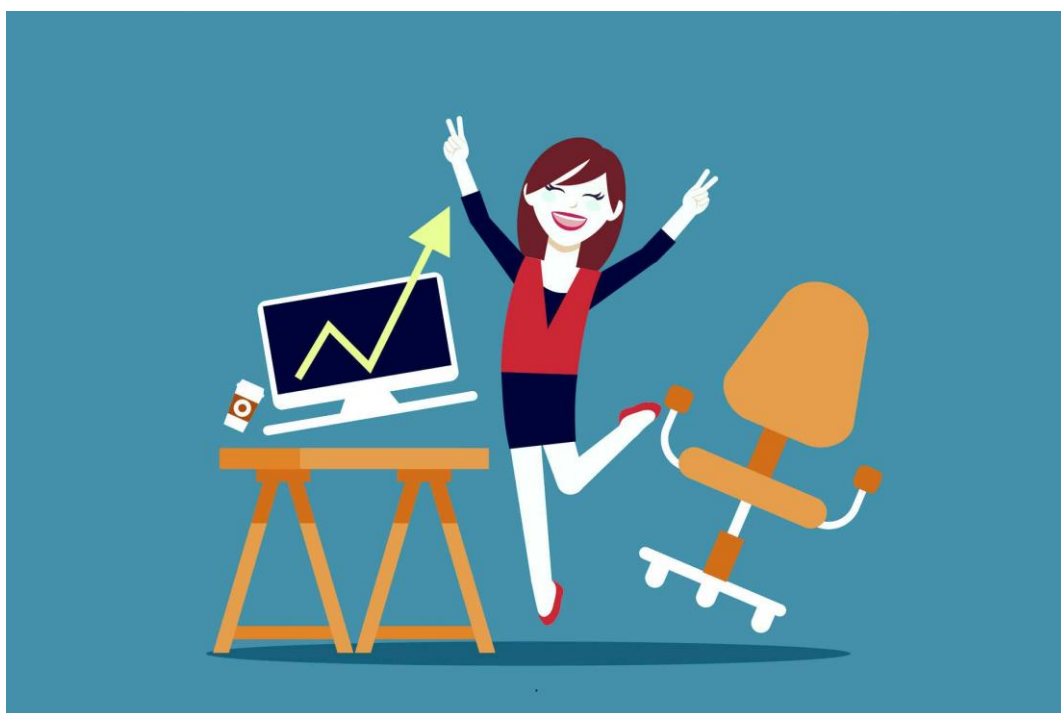


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ
№ 8 «ЗОРЯНОЧКА»

Мотивационный профиль педагога В.Герчикова
Рекомендационный блок руководителям дошкольных
образовательных учреждений



Рекомендационный блок руководителям дошкольных образовательных учреждений

Чтобы добиться увеличения эффективности труда от педагогов дошкольного образования, повысить эффективность образовательного учреждения, необходимо:

- 1) определить направление работы по повышению мотивации педагогов дошкольного образования в целях увеличения продуктивности деятельности организации;
- 2) определить задачи работы, выявить эффективные методы стимулирования для каждого педагога, предположить ожидаемые результаты;
- 3) разработать план реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности работой педагогов дошкольного образования, создать комплекс мероприятий по формированию комфортной рабочей среды в ДООУ.

Каждая группа методов опирается на мотивы, имеющиеся в у работников в настоящее время. В науке и практике выделяются три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

1. Административные методы: характеризуются целенаправленным воздействием на человека, ориентируются на чувство долга, ответственности, трудовую культуру, дисциплину.

Потребности и мотивы:

- ☐ боязнь увольнения;
- ☐ боязнь наказания;
- ☐ стремление иметь стабильную работу;
- ☐ стремление получить признание заслуг.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ издание приказов и распоряжений;
- ☐ установление административных санкций и поощрений, объявление благодарности и выговора;
- ☐ разработка и утверждение должностных инструкций с указанием конкретных обязанностей, положений, стандартов, соответствующих правовым нормам;
- ☐ аттестация педагогов;
- ☐ предоставление отгулов, увеличенных отпусков;
- ☐ справедливое распределение служебных обязанностей.

2. Экономические методы. С помощью этих методов осуществляется материальное стимулирование отдельных педагогов и всего коллектива в целом.

Потребности и мотивы:

- ☐ обеспечение своей жизнедеятельности;
- ☐ желание быть социально защищенным в случае болезни или потери трудоспособности;
- ☐ желание быть защищенным в случае экономических кризисов,
- ☐ мотив справедливости.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ премирование работников;
- ☐ распределение надбавок;
- ☐ доплаты и компенсации за увеличение нагрузки;
- ☐ предоставление в ДООУ возможных льгот (льготное питание, путевки в пансионаты и санатории, прохождение диспансеризации, экскурсионные поездки, бесплатная подписка на периодические издания);
- ☐ социальное обеспечение (больничные, отпускные, страхование, налоговые отчисления, компенсации, питание, пенсионные отчисления);
- ☐ денежные компенсации в экстренных случаях (например, кражи, пожары, болезни родственников);
- ☐ получение дополнительного заработка (платные дополнительные образовательные услуги).

3. Социально-психологические методы: ориентированы на создание благополучной социально-психологической среды, имеют воздействие на гражданские чувства, ценностные ориентации.

Потребности и мотивы:**Мотивы признания, самоуважения:**

- ☐ обретение уважения, признание заслуг;
- ☐ достижение успеха;
- ☐ стремление сделать карьеру;
- ☐ потребность в признании своей неповторимости, уникальности,
- ☐ потребность в самостоятельности при принятии решений, в доверии руководства и др.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ обобщение опыта работы, общественное признание;
- ☐ аттестация на высокую квалификационную категорию;
- ☐ стажировки, командировки;
- ☐ участие в управлении в составе различных комиссий, советов;
- ☐ включение в резерв руководящих кадров;
- ☐ расширение полномочий;
- ☐ создание и развитие института наставничества;
- ☐ предоставление подчиненным дополнительных полномочий и прав, возможности самовыражения;
- ☐ организация конкурсов и соревнований, направление на районные и городские конкурсы;
- ☐ рекомендации на присвоение званий;
- ☐ письменная благодарность с занесением в трудовую книжку;
- ☐ благодарственные письма, почетные грамоты.

Потребности и мотивы:**Мотивы безопасности и комфорта:**

- ☐ желание иметь безопасное и удобное рабочее место;
- ☐ желание иметь комфортный режим работы;
- ☐ желание работы без конфликтов и стрессов;
- ☐ желание быть уверенным в завтрашнем дне.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ наличие коллективного договора, профсоюзной организации;
- ☐ четкие должностные инструкции;
- ☐ заблаговременное извещение о проверках;
- ☐ улучшение условий труда, техническое оснащение рабочего места;
- ☐ удобный гибкий график работы;
- ☐ корректное поведение руководителей учреждений, проявление поддержки по отношению к подчиненным.

Потребности и мотивы:**Мотивы принадлежности, общения:**

- ☐ ощущать себя частью коллектива;
- ☐ потребность в неформальном общении с коллегами, с руководством и др.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ повышение статуса образовательной организации;
- ☐ сохранение существующих традиций;
- ☐ коллективное проведение досуга (экскурсии, походы, вечеринки);
- ☐ привлечение сотрудников к работе, которая давала бы возможность общения в процессе труда;
- ☐ поздравление с знаменательными событиями;
- ☐ привлечение к общественной работе;
- ☐ проведение совместных совещаний, деловых игр;
- ☐ организация групповой работы, выполнение коллективных заданий для создания «духа команды».

Потребности и мотивы:**Мотивы самореализации:**

- ☐ потребность в интересной работе;
- ☐ возможность реализации своих идей, планов, проектов;
- ☐ стремление к профессиональному и личностному росту и др.

Методы и приемы мотивирования:

- ☐ участие в более сложных и ответственных мероприятиях, предложение более содержательных заданий, чем другим педагогам;
- ☐ наличие возможности систематически повышать уровень компетентности, возможности самосовершенствования, направление на курсы повышения квалификации;
- ☐ участие в инновационной деятельности;
- ☐ поощрение активности, творчества, инициативности;
- ☐ предоставление возможности почувствовать себя победителем каких-либо конкурсов, соревнований;
- ☐ предоставление возможности работать в составе творческих групп, команд разработчиков проектов.

Система мотивации и стимулирования работников образовательной организации должна включать целый комплекс мероприятий, при этом личные цели и желания педагога должны совпадать с целями организации или соответствовать им.

Эффективность любой системы мотивации и стимулирования зависит от

предоставляемых возможностей, при этом должен выполняться ряд требований:

- ☐ критерии стимулирования должны быть понятными каждому работнику и быть справедливыми;
- ☐ не следует поощрять резко завышенным вознаграждением;
- ☐ размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки личного вклада в общие результаты труда;
- ☐ вознаграждение должно быть значимым;
- ☐ промежуток между результатом деятельности и вознаграждением должен быть минимальным

Также использование приемов должно быть комплексным, необходимо сочетание моральных и материальных стимулов, позитивных и негативных. Только в этом случае управленческая деятельность будет эффективной. К каждому педагогу необходимо применять индивидуальный подход, учитывая его особенности, тогда его отдача будет максимальной.

Мотивационный профиль педагога В.Герчикова

1. Ваша позиция в организации: 1) менеджер 2) служащий 3) рабочий

2. Ваш пол: 1) мужской 2) женский

3. Ваш возраст: ____ лет

4. Как долго Вы работаете в данной организации? ____ лет / ____ месяцев

5. Что Вы больше всего цените в своей работе? Дайте один или два ответа

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
3. Что я чувствую себя полезным и нужным.
4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.
6. Другое: _____

6. Какое выражение из ниже перечисленных Вам подходит более всего? Дайте только один ответ

1. Я могу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я – полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я - ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют».
6. Другое: _____

7. Как Вы предпочитаете работать? Дайте один или два ответа

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.
6. Другое: _____

8. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Дайте один или два ответа

1. Если предложат намного более высокую зарплату.
2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
4. Если это очень нужно для организации.
5. Другое: _____
6. При всех случаях я бы предпочел (предпочла) остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

9. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Дайте один или два ответа

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
2. Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.
3. Оплата за мой трудовой вклад в общие результаты деятельности организации.
4. Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.
5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).
6. Другое: _____

10. Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода?

Дайте ответ по каждой строке: поставьте галочку в той колонке, которая больше всего соответствует Вашему мнению

Очень важно

Не очень
важно

Не очень
важно

Совсем
не
важно

1. Заработная плата и премии, пенсии, стипендии
2. Доплаты за квалификацию

3. Доплаты за тяжелые и вредные условия
4. Социальные выплаты и льготы, пособия
5. Доходы от капитала, акций
6. Любые дополнительные приработки
7. Приработки, но не любые, а только по своей специальности
8. Доходы от личного хозяйства, дачного хозяйства
9. Выигрыш в лотерею, казино и пр.

11. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? *Дайте только один ответ*

1. Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.
2. Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.
3. Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней, как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, чтобы извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.
4. Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.
5. Другое: _____

12. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? *Дайте один или два ответа*

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.
2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
4. Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.
5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.
6. Другое: _____

13. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Дайте один или два ответа

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.
2. Предпочитаю работать автономно, но также чувствую себя хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.
3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.
4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.
5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я - среди своих.
6. Другое: _____

14. Представьте, что у вас появился шанс стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Дайте один или два ответа

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
2. Да, потому что это может увеличить мой доход.
3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
4. Вряд ли: на зарплате это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это мешает.
5. Нет, не нужны мне лишние заботы.
6. Другое: _____

15. Представьте, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Дайте один или два ответа

1. Наиболее интересную, творческую.
2. Наиболее самостоятельную, независимую.
3. За которую больше платят.
4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться»
5. Не могу представить, что я уйду из нашей организации. .
6. Другое: _____

16. Что Вы, прежде всего, учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Дайте один или два ответа

1. Его зарплату, доходы, материальное положение.
2. Уровень его профессионализма, квалификации.
3. Насколько хорошо он «устроился».
4. Насколько его уважают в организации.
5. Насколько он самостоятелен, независим.

6. Другое: _____

17. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать любое число ответов

1. Освоить новую профессию.
2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
3. Перейти на менее удобный режим работы.
4. Работать более интенсивно.
5. Соглашусь просто терпеть потому, что деваться некуда.
6. Скорее всего, я просто уйду из организации.

7. Другое: _____

18 (1) Если Вы - РУКОВОДИТЕЛЬ, то, что Вас привлекает в этой должности больше всего? Дайте один или два ответа

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Возможность принести наибольшую пользу организации.
3. Высокий уровень оплаты.
4. Возможность организовывать работу других людей.
5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
6. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

7. Другое: _____

18 (2) Если Вы НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ, то хотели бы Вы им стать? Дайте один или два ответа

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Не против, если нужно для пользы дела.
3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.
5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.
6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
7. Да, чем я хуже других?
8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.
9. Другое: _____

Идентификация типов трудовой мотивации

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номера) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
5	4	2	3	1	5
6	1	3	4	2	5
7	3	2	5	4	1
8	1	2	4	3	5
9	1	2	3	5	4
10.2	1	1	3	3	
10.3	1	3	3		1
10.4		3			1
10.5	3	3	3	1	3
10.6	1		3		1
10.7	1	1		3	3
10.8				1	
10.9	3	3			1
11	2	3	1	1	4
12	5	2	3	1	4
13	4	2	1	3	5
14	2	4	1	3,1	5
15	3	1	5	2	4
16	1	2	4	5	3
17	4,7	1,4,7	1,2,4,5	1,2,4	2,5
18.1	3,7	5	2	1	4
18.2	4,6	3,5	2	1,3	7,8

Обозначение кодов: ЛЮ - люмпенизированный тип; ИН - инструментальный тип; ПР - профессиональный тип; ПА - патриотический тип; ХО - хозяйский тип.
[2]