Методическая разработка

Управленческая игра «Мотивация педагогических кадров»

Подбор форм стимулирования эффективного профессионального поведения работника. В рамках данной игры ведущий дает информацию о том, что для проявления эффективного профессионального поведения у каждого работника свои мотивы. Практика показывает, что сколько работников - столько и мотивационных комплексов. Чтобы более точно подбирать формы стимулирования, в идеале необходимо эти мотивационные комплексы изучать. В обобщенном варианте можно представить, следующие мотивационные комплексы работников: «Творец», «Товарищ», «Продавец своего труда», «Неустойчивый» (см. приложение). Участникам рабочих групп предлагается на выбор один из мотивационных комплексов. Необходимо подобрать к нему конкретные формы стимулирования, чтобы человек проявил обозначенные критерии эффективного поведения. В помощь рабочим группам раздаются информационные материалы (примерное время работы 10 минут). Далее итоги работы групп оглашаются.

Приложение

Описание форм стимулирования эффективного профессионального поведения работника

1. Разовая премия по итогам выполнения работы *(в Положении о премировании работников образовательного учреждения определены конкретные показатели премирования и размер оплаты)*
2. Привлечение внебюджетных средств на оплату курсовой подготовки педагога *(имеются ввиду обучения на проблемных курсах, семинарах и другое по желанию педагога)*
3. Предоставление билетов в кинотеатр *(работа строится на основе оказания безвозмездной помощи учреждениями культуры)*
4. Организация образовательного туризма *(поездки на автотранспорте по памятным местам области и т.д.)*
5. Ценный подарок
6. Оснащение материально-технической базы кабинета *(предполагается учет мнения педагога при составлении плана ремонтных работ, приобретения оборудования и оргтехники)*
7. Организация Дня здоровья для педагогов на базе физкультурно-оздоровительных комплексов города *(работа строится на основе оказания безвозмездной помощи учреждениями спорта)*
8. Предоставление 3-х дней к отпуску для работников, не бравших больничные листы в течение учебного года *(данная форма стимулирования определена на основе коллективного договора)*

9. Консультации врача по запросу педагога *(предполагается получение консультации квалифицированного специалиста- врача-педиатра, врача-психиатра)*
10. Руководство профессиональным объединением педагогов
11. Выпуск стенгазеты о деятельности педагога
12. Предоставление возможности работать над наиболее престижными проектами
13. Установление наиболее удобного графика работы
14. Предоставление возможности проводить формы методического обучения с менее опытными коллегами
15. Организация вечеров отдыха для педагогов, совместных праздников
16. Помощь в обобщении опыта, подготовке публикации
17. Перевод на самоконтроль профессиональной деятельности
18. Предоставление ежемесячного методического дня
19. Ходатайство перед выше стоящим органом управления о награждении за высокие достижения в профессиональной деятельности
20. Публичная похвала
21. Выдвижение на конкурс профессионального мастерства, помощь в подготовке материалов
22. Рекомендация на руководство профессиональным объединением педагогов на уровне города, выдвижение педагога в состав городского профессионального объединения
23. Введение атрибута успешности педагога учреждения, коллективной формы оценки профессиональной деятельности
24. «Письмо поддержки» *(используется как элемент техники вдохновляющего управления. Заключается в эмоциональной поддержке педагога в момент наивысшего напряжения сил. Например, перед открытым мероприятием, выступлением на конференции, семинаре и другое)*
25. Привлечение работника к формулированию целей и задач деятельности образовательного учреждения
26. Делегирование работнику ряда полномочий
27. Поощрение и развитие творческих способностей педагога (через участие в детских праздниках и развлечениях, педагогических капустниках и другое)

Описание характерных особенностей мотивационных комплексов педагогов

«Творец» - педагоги стремятся к самостоятельности, автономности в профессиональной деятельности; способны сами определять цели и пути их достижения.

«Товарищ» - педагоги ценят дружеское участие, комфортный психологический климат. Профессиональная деятельность направлена прежде всего на познание другого, приобщение к единому духовному опыту.

«Продавец своего труда» - профессия для педагога выступает как средство получения жизненных благ; все прилагаемые в профессиональной деятельности усилия оцениваются через призму «цены за услугу».

«Неустойчивый» - поведение зависимо от внешних организационных условий, может меняться как в сторону эффективного, так и стагнации.

Погружение педагога в богатую профессиональную среду; предложение к участию в различных видах деятельности, с различных позиций (обучающийся, обучающий); пример администрации в отношении к профессиональной деятельности - все это может способствовать профессиональному развитию педагогов с данным мотивационным комплексом.

Автор классификации типов отношения к профессиональной деятельности – Абрам Борисович Шнейдер
Автор методической разработки – Бакеева Лариса Алексеровна, старший методист МОУ ДЮЦ г. Волгоград