

Городское методическое объединение руководителей ООДОД
семинар

**«Управленческий аспект в создании условий
совершенствования образовательной деятельности»**

Круглый стол
**«Роль руководителя в стимулировании
педагогических кадров
как условие совершенствования
образовательной деятельности»**

19 февраля 2015 г.

1. В работе круглого стола приняли участие: _____
руководителя ООДОД.
2. В ходе работы круглого стола рассмотрены вопросы:
 - морального стимулирования
 - материального стимулирования
 - виды и принципы стимулирования
 - требования к организации системы стимулирования педагогических работников
 - мотивации (задачи руководителя).
3. Представлен имеющийся опыт работы по совершенствованию образовательной деятельности через систему мотивации и стимулирования педагогических работников ООДОД
Выявлены проблемы в организации системы стимулирования.

Современный руководитель ООДОД для достижения поставленных целей планирует работу, организует условия труда работников, мотивирует их на качественное, своевременное выполнение обязанностей, контролирует трудовой процесс на всем протяжении.

В педагогической деятельности очень важен компонент управления - мотивация и стимулирование.

Успешность деятельности ООДОД зависит от того, что **могут** делать ее сотрудники, и что они **хотят** сделать, то есть от их способностей и мотивации.

Стимул - это внешнее побуждение человека к деятельности, способность удовлетворить его потребность .

Мотивация напротив касается внутреннего мира человека, его интересов. Мотивация связана с преодолением порога безразличия.

Задачи мотивации:

- признание труда педагогов, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности, а также активности коллег;
- демонстрация отношения руководителя к высоким результатам труда;
- популяризация труда педагогов, получивших признание;
- поднятие морального состояния через повышение самооценки;

Задача руководителя в управлении мотивацией - выбрать главный фактор. Для кого-то - это только деньги, для другого - деньги и признание, для третьего - деньги и хорошее взаимоотношение в коллективе (общение, эмоции, взаимовыручка).

Стимулирование - это дополнительный инструмент для управления. Но очень часто он становится основным, а то и единственным.

Стимулы, используемые в управлении ООДОД:

Денежные: размер заработной платы, стимулирующие выплаты, премии и т. д.

Не денежные: путевки, билеты в театры и концерты, транспорт.

Социальные: возможности карьерного роста, престижность работы.

Моральные: грамоты, награды, благодарности, уважение руководства.

Творческие: возможности самосовершенствования и развития.

С помощью системы стимулирования можно значительно повысить эффективность работы организации.

Для этого необходимо соблюдать

требования к организации системы стимулирования труда:

комплексность (единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов)

дифференцированность (индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников в зависимости от стажа работы, образования и т.п)

гибкость, оперативность (постоянный пересмотр стимулов в зависимости от изменений, происходящих в жизни и коллективе).

При организации системы стимулирования необходимо соблюдать **принципы**:

Доступность (условия стимулирования должны быть открытыми, демократичными и понятными для всех);

Ощутимость (учитывать нижний порог стимула, для одних работников ощутимым может быть стимул в «один рубль», а для других мало и десяти);

Постепенность (однажды резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с ожиданием повышенного вознаграждения).

В дополнение к материальному и моральному стимулированию мотивирующее действие на работников оказывают условия и организация труда, взаимоотношения в коллективе и отношения с руководителем, понимание работником своих карьерных перспектив, осведомленность о целях руководства и о положении дел в организации.

Создание руководителем положительного микроклимата способствует созданию атмосферы уважения, доверия и успеха для каждого члена педагогического коллектива.

В каждой организации ДОД свои нижние и верхние пороги стимулирования, а у каждого работника есть свои физиологические, социальные и эмоциональные потребности, и у каждого своя степень их важности.

Вместе со статусом, доходом это соотношение может меняться. Отслеживать это не просто, но необходимо.

ИНАЧЕ СТИМУЛЫ НЕ ВСЕГДА БУДУТ РАБОТАТЬ:

Первая и основная причина - у человека нет никакой мотивации, в этом случае действие стимулирования может иметь незначительный эффект или не иметь вообще.

Вторая причина - несоответствие ожидаемого. Педагогу может быть неинтересно признание его заслуг, и он был бы рад небольшой премии. Но бывает и наоборот. Совсем незначительная премия никак не отображается на благосостоянии, в то время как грамота была бы важнее, например, для предстоящей аттестации.

Третья причина - привыкание. Премия начинает представлять собой не стимул, а само собой разумеющуюся доплату.

Четвёртое-это отсутствие системы, когда нет четкого алгоритма, как руководитель измерил интенсивность или дополнительные усилия и перевёл их в доплату, особенно когда речь идёт о работе нескольких педагогов.

Руководителю нужно всё это знать, учитывать, умело обращаться со стимулами и обязательно следить за мотивацией.

Тогда все составляющие выстроенной в ООДОД системы стимулирования и мотивации, а также создание условий и организации труда, комфортного для работы микроклимата позволит совершенствовать и повышать качество образовательного процесса, внедрять инновации, повышать имидж организации, сохранять опытных педагогов и привлекать молодые кадры.