**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Областное государственное автономное

профессиональное образовательное учреждение

«Старооскольский педагогический колледж»

**Реферат**

**по теме: «Мотивация и стимулирование труда педагогических работников: особенности, методы и формы»**

Выполнила:

 студентка 31-В группы

Кондратенко Дарья

Руководитель:

Преподаватель

Кузнецова Лилия Васильевна

Старый Оскол, 2023 г.

**Мотивация**

**Мотивация** – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Мотивация влияет на поведение человека и зависит от множества факторов, во многом индивидуально, и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Мотивация и стимулирование труда педагогических работников играют важную роль в обеспечении качественного образования и развития детей. Вот несколько подходов, которые могут быть использованы для мотивации и стимулирования педагогических работников:

1. Признание и поощрение: Признание и поощрение достижений педагогических работников являются мощными мотиваторами. Регулярное выражение благодарности, вручение наград и сертификатов, а также публичное признание их труда и результатов могут значительно повысить их мотивацию и удовлетворенность работой.

2. Профессиональное развитие: Предоставление возможностей для профессионального развития и обучения педагогическим работникам может стимулировать их труд и рост. Организация семинаров, тренингов, конференций и других образовательных мероприятий помогает им расширить свои знания и навыки, а также повысить уровень профессионализма.

3. Установление целей и обратная связь: Установление ясных целей и регулярная обратная связь помогают педагогическим работникам понимать, что их труд оценивается и имеет важное значение. Регулярные разговоры о достижениях, прогрессе и возможных областях для улучшения помогают им оставаться мотивированными и направленными на постоянное совершенствование.

4. Создание благоприятной рабочей среды: Создание благоприятной рабочей среды, где педагогические работники чувствуют себя уважаемыми и поддержанными, также является важным фактором стимулирования их труда. Обеспечение комфортных условий работы, возможности для саморазвития и самореализации, а также поддержка со стороны коллег и руководства помогают им чувствовать себя ценными и важными членами образовательного сообщества.

5. Развитие лидерских навыков: Предоставление возможностей для развития лидерских навыков может быть дополнительным стимулом для педагогических работников. Доверие и ответственность, а также возможность принимать решения и руководить проектами помогают им почувствовать себя важными и влиятельными.

Существует несколько основных подходов к мотивации, которые могут помочь в достижении поставленных целей и повышении производительности.

1. Финансовая мотивация: один из наиболее распространенных методов, основанный на предоставлении материальных стимулов, таких как повышение заработной платы, бонусы, премии или доли в прибыли компании. Этот подход может быть эффективен для тех, кто стремится к финансовой стабильности и материальному благополучию.

2. Награды и поощрения: этот метод основан на предоставлении нематериальных стимулов, таких как похвала, благодарность, грамоты, сертификаты или возможность участия в специальных мероприятиях. Это помогает создать положительную атмосферу и повышает уровень удовлетворенности сотрудников.

3. Развитие и карьерный рост: многие люди стремятся к развитию своих профессиональных навыков и карьерному росту. Предоставление возможностей для обучения, тренингов, семинаров и продвижения по службе может быть мощным мотивационным инструментом.

4. Установление целей и обратная связь: постановка ясных и достижимых целей помогает сотрудникам ориентироваться и понимать, что от них ожидается. Регулярная обратная связь и оценка результатов позволяют корректировать действия и поддерживать мотивацию на высоком уровне.

5. Командная работа и сотрудничество: создание благоприятной рабочей атмосферы, где каждый чувствует себя важным и ценным членом команды, может стимулировать мотивацию и повышать эффективность работы.

6. Признание и уважение: выражение признания и уважения к достижениям и усилиям сотрудников помогает им чувствовать себя ценными и важными членами организации.

Важно учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника, чтобы выбрать наиболее подходящий метод мотивации. Комбинация различных методов может быть наиболее эффективной для достижения желаемых результатов.

 Конечно, рассмотрим различные формы мотивации.

1. Внутренняя мотивация: это форма мотивации, которая исходит из самого человека. Она основана на его собственных ценностях, интересах, стремлениях и удовлетворении от выполнения работы. Внутренняя мотивация может быть связана с достижением личных целей, развитием навыков, самореализацией и чувством удовлетворения от самой деятельности.

2. Внешняя мотивация: это форма мотивации, которая приходит от внешних факторов, таких как финансовые вознаграждения, поощрения, признание или престиж. Внешняя мотивация может быть эффективной, но она часто временная и может привести к снижению мотивации, если внешние стимулы исчезают.

3. Смешанная мотивация: это комбинация внутренней и внешней мотивации. Человек может быть мотивирован как внутренними, так и внешними факторами. Например, он может испытывать удовлетворение от выполнения работы и одновременно стремиться к получению премии или повышению зарплаты.

4. Социальная мотивация: это форма мотивации, которая основана на взаимодействии с другими людьми. Человек может быть мотивирован желанием быть принятым, признанным и оцененным своими коллегами или руководством. Социальная мотивация может возникать из чувства принадлежности к команде, сотрудничества и взаимодействия с другими людьми.

5. Интеллектуальная мотивация: это форма мотивации, которая связана с желанием развивать свои интеллектуальные способности и получать новые знания. Люди, мотивированные интеллектуально, стремятся к постоянному обучению, решению сложных задач и развитию своих когнитивных навыков.

**Стимуляция**

Для стимуляции и мотивации трудовой деятельности коллектива и повышения результативности его общей и индивидуальной деятельности руководство применяет различного вида стимулы и мотивации.

**Стимулы** – это побудительные причины, заинтересованность всовершении чего-нибудь. Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов.

Для достижения высоких результатов и удержания талантливых сотрудников необходимо создать стимулирующую рабочую среду. Важно, чтобы каждый работник чувствовал себя ценным и важным звеном в команде. Признание достижений и поощрение хорошей работы являются неотъемлемой частью этого процесса. Одним из способов мотивации является установление четких и достижимых целей для каждого сотрудника. Работникам необходимо знать, что от них ожидается, и видеть, как их вклад вносит вклад в общий успех компании. Регулярные обратные связь и оценка работы помогут работникам оценить свой прогресс и постоянно совершенствоваться. Кроме того, предоставление возможностей для профессионального развития и повышения квалификации может быть мощным стимулом для работников. Обучение, тренинги и программы развития помогут работникам раскрыть свой потенциал и достичь новых высот в своей карьере.
Важно также учесть индивидуальные потребности и предпочтения каждого сотрудника. Гибкий график работы, возможность работы из дома или бонусные системы могут стать дополнительными факторами мотивации.

Методы основаны на принципах признания, вознаграждения и развития.

1. Признание достижений: Публичное признание и благодарность за хорошую работу могут сильно повлиять на мотивацию сотрудников. Организуйте систему наград и признания, где высокие достижения отмечаются и отмечаются перед всем коллективом.

2. Финансовые стимулы: Бонусные системы, премии и повышение зарплаты на основе достижений могут быть мощными стимулами для работников. Установите четкие критерии для получения финансовых стимулов и объясните их всем сотрудникам.

3. Профессиональное развитие: Предоставление возможностей для обучения, тренингов и программ развития поможет работникам раскрыть свой потенциал и развить свои навыки. Инвестируйте в обучение и развитие своих сотрудников, и они будут чувствовать вашу заботу и поддержку.

4. Гибкий график работы: Предоставление гибкого графика работы или возможности работы из дома может быть привлекательным для многих сотрудников. Это позволит им лучше совмещать работу и личные обязанности, что повысит их удовлетворенность и продуктивность.

5. Командные мероприятия: Организация командных мероприятий, включая корпоративные вечеринки, спортивные соревнования или выезды, помогает укрепить командный дух и создать позитивную рабочую атмосферу.

6. Возможность роста и продвижения: Предоставление возможности для карьерного роста и продвижения внутри компании может быть мощным стимулом для сотрудников. Установите четкие критерии и планы развития для каждого сотрудника. Комбинируя эти методы стимулирования, вы сможете создать мотивирующую и вдохновляющую рабочую среду, которая будет способствовать росту и успеху вашей компании. Важно учитывать различные формы мотивации и подбирать подходящие методы в зависимости от индивидуальных потребностей и предпочтений каждого сотрудника.

Конечно, давайте рассмотрим различные формы стимулирования:

1. Финансовые стимулы: это одна из наиболее распространенных форм стимулирования. Включает в себя повышение заработной платы, бонусы, премии, доли в прибыли компании или другие финансовые вознаграждения. Финансовые стимулы могут быть эффективными для тех, кто стремится к финансовой стабильности и материальному благополучию.

2. Продвижение по службе: предоставление возможностей для карьерного роста и продвижения по иерархической лестнице организации. Это может включать повышение в должности, получение новых ответственностей или переход на более высокую позицию. Продвижение по службе может стимулировать сотрудников к достижению лучших результатов и развитию своих профессиональных навыков.

3. Награды и поощрения: включают в себя нематериальные стимулы, такие как похвала, благодарность, грамоты, сертификаты или возможность участия в специальных мероприятиях. Это помогает создать положительную атмосферу и повышает уровень удовлетворенности сотрудников.

4. Обучение и развитие: предоставление возможностей для обучения, тренингов, семинаров и развития профессиональных навыков. Это может быть стимулирующим для сотрудников, которые стремятся к развитию своих компетенций и повышению своей профессиональной эффективности.

5. Гибкий график работы и баланс работы и личной жизни: предоставление возможности для гибкого графика работы, удаленной работы или других форм гибкости может быть стимулирующим для сотрудников, которым важно поддерживать баланс между работой и личной жизнью.

6. Участие в принятии решений: включение сотрудников в процесс принятия решений и обсуждение важных вопросов может стимулировать их чувство принадлежности и ответственности. Важно учитывать индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников при выборе форм стимулирования. Комбинация различных форм может быть наиболее эффективной для достижения желаемых результатов и удовлетворения потребностей команды.

В целом, мотивация и стимулирование труда педагогических работников требуют комплексного подхода, учитывающего их индивидуальные потребности и цели. Комбинация признания, профессионального развития, установления целей, создания благоприятной рабочей среды и развития лидерских навыков может помочь создать мотивационную среду, в которой педагогические работники будут эффективно выполнять свои обязанности и достигать высоких результатов.