

Построение системы мотивации педагогов

1. Мотивация – это внутреннее побуждение человека делать что-либо, обусловленное существующими у него потребностями и наличием реальных возможностей их удовлетворения.

Природа мотивации человека

Основой возникновения мотивации сотрудника являются его потребности.

Каждому сотруднику присущ индивидуальный набор потребностей, соответственно, мотивация является индивидуальной для каждого сотрудника.

Сотрудник демонстрирует высокий уровень мотивации к работе в том случае, если в этой работе он видит реальные возможности удовлетворить свои потребности и достичь своих целей.

Мотивация одного и того же сотрудника может со временем изменяться, как и его потребности.

2. Люди, как и типы мотиваций, бывают пяти типов

Типы мотиваций



Как правило, в данный момент времени наиболее ярко у человека звучат две составляющие:

1) деньги, но них люди не работают. Всем остальным типам – деньги важны, но не являюся конечным результатом: условие обязательное, но недостаточное

2)Социум: человеческие отношения, с коллективом, с руководством, с коллегами, с учениками, родителями. Это про общение

3)Процесс: человек получает удовольствие от процесса, от делания

4)Результат: заточены на результат

5)Идея: ощущение того, что они делают настолько важно для человечества

3.Для диагностики типов мотивации педагогов мы выбрали метод тестирования

Тестирование

Инструкция: попросите сотрудника ответить на приведенные ниже вопросы, расставив варианты в порядке важности. Тем самым он откроет иерархию своих мотивов.

Что Вы больше подталкивает на выполнение сложного сверхурочного задания?

1. дополнительное income
2. возможность заявить о себе руководству
3. возможность делать интересную творческую работу
4. вывоз, возможность доказать себе, что задание можно сделать на высшем уровне
5. то, что работа важна для достижения целей компании

Какие компании Вы скорее выберете?

1. где больше платят
2. где лучше коллектив
3. где более интересные задачи
4. где можно обучиться и развиваться
5. с которой совпадают Ваши убеждения и ценности

Нумерация ответов в данном мини-тесте соответствует нумерации мотивов классификации, приведенной ниже.

Далее подумать и сделать диаграмму или оставить таблицей

Тип мотивации	1 место	2 место	1+2 место
1.Деньги	21%	20%	21%
2.Социум	23%	16%	19%
3.Процесс	23%	21%	22%
4.Результат	10%	23%	17%
5.Идея	23%	20%	21%

Как видим из результатов в нашей школе примерно одинаковый процент педагогов с ведущими типами мотивации каждой группы.

Поэтому при построении системы мотивации мы учитываем как материальную мотивацию, так и нематериальную.

4.6 шагов нематериальной мотивации:

1)каждые полгода, на педагогических советах напоминаем сотрудникам цели нашей школы, как и куда мы движемся, какие произошли корректировки

2)далее, показываем связь между работой педагога и целями школы и осуществляем совместное планирование. Например, цель – повышение качества образования, работа со слабоуспевающими. Уже второй год в школе реализуются разработанные учителями-предметниками программы внеурочной деятельности «Учение с увлечением» и проводится работа по планированию целей непосредственно с учителями-предметниками

**Моя работа со слабоуспевающими (неуспевающими) учащимися в соответствии с Положением
на июнь 2024 (что было в предыдущей таблице в июне)**

ФИО слабоуспевающего	Класс	Предмет	Что я хочу достичь с этим учеником в 2023-2024 учебном году	Как я это могу реализовать	Три первых шага	Что удалось выполнить?	Каковы успехи ученика?

Моя работа со слабоуспевающими (неуспевающими) учащимися в соответствии с Положением, январь 2025 год

ФИО слабоуспевающего	Класс	Предмет	Причины (см Положение)	Какие методы работы я использовала	Что я хочу достичь с этим учеником в II полугодии 2024-2025 учебного года	Как я это могу реализовать	Три первых шага

3)примерно раз в полгода выясняем какие ресурсы им нужны для работы, что обновить, чем помочь, что улучшить (например, создание удобной учительской раздевалки, которая раньше отсутствовала и др.)

4)разрабатываем программу повышения квалификации и обучения на год и на 5 лет, учитывая потребности педагогов

5)каждую неделю, у нас по понедельникам, на планерках поздравляем педагогов даже с небольшими успехами

6)проводим командообразующие мероприятия

7 шагов нематериальной мотивации

- 1.Сделайте цели компании понятными для сотрудников:
 - рассказывайте о целях компании раз в 6 месяцев.
- 2.Покажите связь между работой сотрудника и целями компании:
 - в начале года проведите с ним планирование по целям его работы.
- 3.Помогите своим сотрудникам в их работе:
 - раз в 6 месяцев спрашивайте сотрудников какие ресурсы им нужны;
 - поймите какую помощь Вы им реально можете предоставить;
 - объявите на какую помощь они могут рассчитывать.
- 4.Разработайте программу карьерного роста на год и на 5 лет.
- 5.Разработайте программу профессионального роста и программу обучения на год и 5 лет.
- 6.Минимум раз в неделю публично поздравляйте минимум 30% сотрудников компании с их успехами, даже с небольшими.
- 7.Проводите мероприятия по командообразованию:
 - в подразделениях - раз в месяц;
 - общие для компании - раз в квартал.

Здесь мы реализуем несколько направлений:

- Корпоративная культура: поездки, посещение театров, кинотеатров, выставок за счет школы , проведение корпоративных мероприятий, контактность, доброжелательность,
- Социальная поддержка, когда что-то происходит, например в семье или юбилей или, например, посещение детей сотрудников мероприятий за счет школы
- Постоянно действующие занятия фитнесом
- Создание гибкого графика, возможность посещение мероприятий в дистанционном формате
- Участие в обсуждении и решении проблем школы, учет мнения педагогов, поддержка разумной инициативы
- Возможность самореализации, креативность, творчество, самовыражение.

Один раз в год мы проводим опрос удовлетворенности сотрудников по 12 вопросам, чтобы узнать текущее положение дел, что же на это влияет. Это всего 4 фактора: *Цели школы* (куда мы движемся, где мое место, какова моя роль); *климат в коллективе* (атмосфера, отношения, взаимопонимание, взаимодействие, уровень токсичности, насколько приятно тут находиться или неприятно); *профессиональный рост* (чувствовать, что мы улучшаемся, успешность на работе, есть профессиональный рост); *забота руководства* (отношения с сотрудниками).

Комплекс факторов



Анализ диаграммы Q-12

При обработке диаграммы можно получить данные, характеризующие ситуацию в компании КСХ по 4 основным параметрам:

Цели компании

- В целом, чем я больше связан с работой;
- Мои цели соответствуют. Моя работа важна для достижения этих целей;
- Я знаю, кто выполняет и контролирует, обеспечивая для правильного выполнения поставленные задачи своей работой.

Профессиональный рост

- У меня есть возможность наладить деловые, то, в чем я себя больше всего чувствую;
- В профессионале я вижу, что я могу стать лучше, профессиональному развитию;
- На сегодняшний день я получаю от своей работы профессиональный рост.

Моральный климат

- На работе преобладают в целом хорошие;
- Мои сотрудник и коллеги стараются совместно выполнять работу;
- У меня на работе есть хороший друг.

Забота руководства

- За последние 7 дней я получил поощрение или другие формы признания за хорошую выполненную работу;
- Мой непосредственный руководитель заботится обо мне;
- За последние 6 месяцев я был бы рад сообщить на руководителю о своей работе и о своем профессиональном росте.

Всё, что мы видим ниже 7 баллов – проседает в корпоративной культуре, над чем стоит работать, намечаем параметры развития.

Колесо Баланса



И в заключении хотелось бы показать фрагмент с выступления педагогов нашей школы на Чемпионате педагогических команд, в котором мы участвовали два года подряд и в 2024 году заняли 1 место.

Спасибо за внимание!