



ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССАХ

Автор: *Ольга Витальевна Медведева,*
директор МАОУ СОШ № 166,
г. Екатеринбург

МАОУ СОШ № 166 участвует в инновационном проекте «Педагогические классы» с 2018 г., является городским ресурсным центром и экспериментальной площадкой УрГПУ по реализации проекта.

За 4 года нами накоплен опыт и получен главный результат: выпускники педкласса пришли работать в родную школу.

Открывая психолого-педагогический класс, руководитель так или иначе сталкивается с рядом проблем, ключевая из которых, на наш взгляд, это проблема кадрового обеспечения. А кадры, как известно, решают всё.

МАОУ СОШ № 166 – это обычная школа, где учителей не хватает, у педагогов колоссальная нагрузка и огромный перечень задач, а у директора при этом ограниченный зарплатный фонд. Поэтому первый вопрос, который возникает, это «как мотивировать педагогов качественно, эффективно работать с педклассом».

И здесь мы хотим предложить вашему вниманию наши лайфхаки по мотивации педагогов.

Знай своих подчиненных

1. Подбирая педагогов для реализации проекта, мы пользуемся ABCD-схемой (тестом DISC), которая условно разделяет людей по базовому

психологическому портрету на 4 группы: аналитики, драйверы, вдохновители и гармонизаторы. И в соответствии с этим ставим задачи. Например, если нужен совершенный результат, или реалистичная и оправданная идея, или анализ и обобщение, то мы привлекаем аналитика.

Если мы хотим достижения поставленных задач, даже ситуациях, требующих принятия быстрого и эффективного решения, идейной мотивации и стимуляции активности окружающих, то нам необходим драйвер.

Если нам нужен яркое, эмоциональное мероприятие, то не обойтись без вдохновителя, а в случае, когда нужно сфокусироваться на сохранении взаимоотношений и обмене идеями, на установлении гармоничных взаимоотношений между людьми, то привлекаем гармонизатора.

Помним также про золотое правило: не объединять в пары драйвера и гармонизатора, вдохновителя и аналитика.

Эти же данные мы используем при адресной мотивации сотрудников



2. В первую очередь привлекать в проект следует педагогов, которые имеют общепризнанный авторитет в коллективе, к которым прислушиваются, чья позиция влияет на настроения в профессиональной среде. Далее

создаем для них условия успешного участия в проекте. И уже при поддержке неформальных лидеров и законодателей мнений привлекаем к работе широкий круг педагогов.

Мотивируй, поощряй и стимулируй

И здесь мы для себя выработали такой свод правил

1. Стремись актуализировать несколько мотивов, найди для каждого сильный мотив, но соблюдай оптимум мотивации, т.к. высокая мотивация снижает эффективность деятельности
2. Поощряй безотлагательно, помимо материального поощрения широко используй нематериальные поощрения (публичная похвала за заслуги от руководства, благодарность, признание заслуг коллективом, просьба помочь советом, организация культурных и спортивных мероприятий для сотрудников, поздравления со значимыми датами для сотрудника, помощь в личных и семейных делах и пр.)
3. Используй понятные сотрудникам, прозрачные KPI (кипий). **KPI** (Key Performance Indicators) — это ключевые показатели эффективности или деятельности. KPI в числовом выражении отражают качество и результат действий за определенный период времени. Показатели помогают оценить эффективность работы сотрудников, проекта и школы в целом.

Вкладывайся в коллектив

1. Обучай и предоставляй возможность для обучения и повышения квалификации
2. Создавай условия для профессионального роста (ставь развивающие задачи, оказывай всестороннюю помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, открывай перспективы карьерного роста (Литвиненко))
3. Предоставь возможность участия в проекте всем педагогам школы
4. Не перегружай (мы считаем, что лучше привлечь педагогов школы на решение частных, конкретных задач педкласса: подготовка к конкурсам, олимпиадам, коммуникативный тренинг, тренинг по тайм-менеджменту, мастер-класс по здоровьесберегающим технологиям, обучение навыкам рефлексии и обратной связи и пр.)
5. Обеспечь психологическое сопровождение педагогов для минимизации профессионального выгорания, обеспечения ресурсного состояния сотрудников.

Ищи дополнительные ресурсы

1. Не пренебрегай широким перечнем возможностей, которые предоставляет УрГПУ (консультирование, научное и методическое сопровождения, конкурсное движение, привлечение участников педагогической интернатуры, возможности технопарка и центра «Учитель будущего»)

2. Используйте ресурсы и возможности организаций вокруг (мы сотрудничаем с ЦДТ, экологическим центром «Рифей» и пр.)
3. Используйте возможности платформы «Россия-страна возможностей»

Мы добились того, что наши педагоги считают престижным поработать в педклассе, нежно и трепетно любят проект, используют свой опыт участия в проекте в процессе подготовки к профессиональным конкурсам и аттестации на квалификационные категории.