

**Методи і
форми
мотивації
персоналу в
закладі освіти**

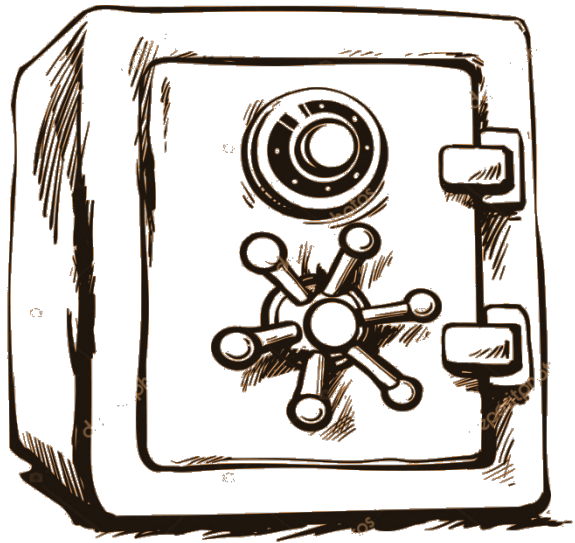
Мотиви і мотивація

Мотив — це внутрішня спонукальна сила, яка примушує людину до здійснення певних дій або вести себе певним чином.

Мотивація — це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.



Чому нематеріальні форми мотивації?



Як засвідчує практика,
матеріальні стимули далеко не
завжди вирішують усі наявні
питання, які є в організації.

Форми нематеріальної мотивації



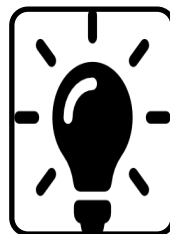
**Просування
службовими сходами**



Похвала і підтримка



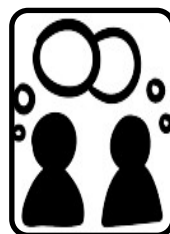
**Навчання, підвищення
професійного рівня**



Атмосфера виклику



Робоче середовище



**Відчуття турботи з
боку організації**



**Незалежність і довіра
керівництва**



**Відчуття згуртованого
колективу**

33 прийоми для подяки та натхнення



**Установлення
сприятливого режиму
робочого часу**

Гра «Ксерокс»

Інструкція

Завтра у вашому закладі проводиться конференція, на яку зїжджаються педагоги з усієї України.

Сьогодні вранці зламався ксерокс, а полагодили його тільки що. Зараз 16.30, а о 17.00 всі зазвичай розходяться по домівках.

Але до завтрашнього ранку, до 8.30, в кожному з 150 папок для учасників заходу потрібно покласти по 20 аркушів матеріалів для конференції.

На жаль, справа ускладнюється тим, що співробітник, який відповідальний за копіювання матеріалів, як вам відомо, придбав квитки на єдиний джазовий концерт, який знаменита на весь світ група дає сьогодні ввечері.

Цей співробітник всю ніч простояв в черзі, щоб дістати квитки, і кілька тижнів говорив про майбутній концерт.

Ваше завдання як керівника — переконати відповідного співробітника затриматися і підготувати копії.



Демотивація

Будь-яка дія по відношенню до співробітників може бути як **мотивуючою**, так і **демотивуючою**. Важливо правильно оцінити її по відношенню до конкретних людей.

Низка демотивуючих чинників є наслідком особи керівника або нерозуміння ним, що **насправді мотивує підлеглих**.



Що демотивує в роботі?

Високий рівень **бюрократії**

Відсутність проектів, що сприяють **самореалізації** співробітників з високим потенціалом.

Відсутність **зворотного зв'язку** в оцінці ефективності роботи (і під час обговорення перспектив кар'єрного росту співробітників)



Що демотивує в роботі?

Втрата керівництвом бачення напрямів розвитку організації (зрушення зі стратегічних пріоритетів на одномоментні примхи керівництва)

Брак довіри до співробітників з боку керівництва

Лояльне ставлення до **посередніх і неефективних** працівників.



Що демотивує в роботі?

Недолік **відкритості** та чесності в корпоративній культурі організації

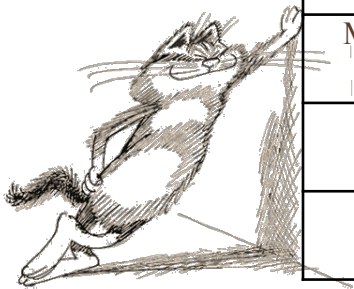
Постійна **боротьба за лідерство** та конфлікти.

Особистість безпосереднього керівника



Діагностика

МОТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ.	МОТИВИ, ЗНАЧУЩІ ДЛЯ МЕНЕ САМОГО	МОТИВИ, ПРОВІДНІ В НАШОМУ КОЛЕКТИВІ	МОТИВИ, НА ЯКІ ОРІЄНТУЄТЬСЯ АДМІНІСТРАЦІЯ
Прагнення до досягнення професійних успіхів			
Усвідомлення соціальної значущості педагогічної праці			
Прагнення проявити і утвердити себе в професії			
Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег			
Бажання проявити творчість в роботі			
Можливість самостійно планувати свою діяльність			
Повага та підтримка з боку адміністрації			
Прагнення до отримання великої матеріальної винагороди			

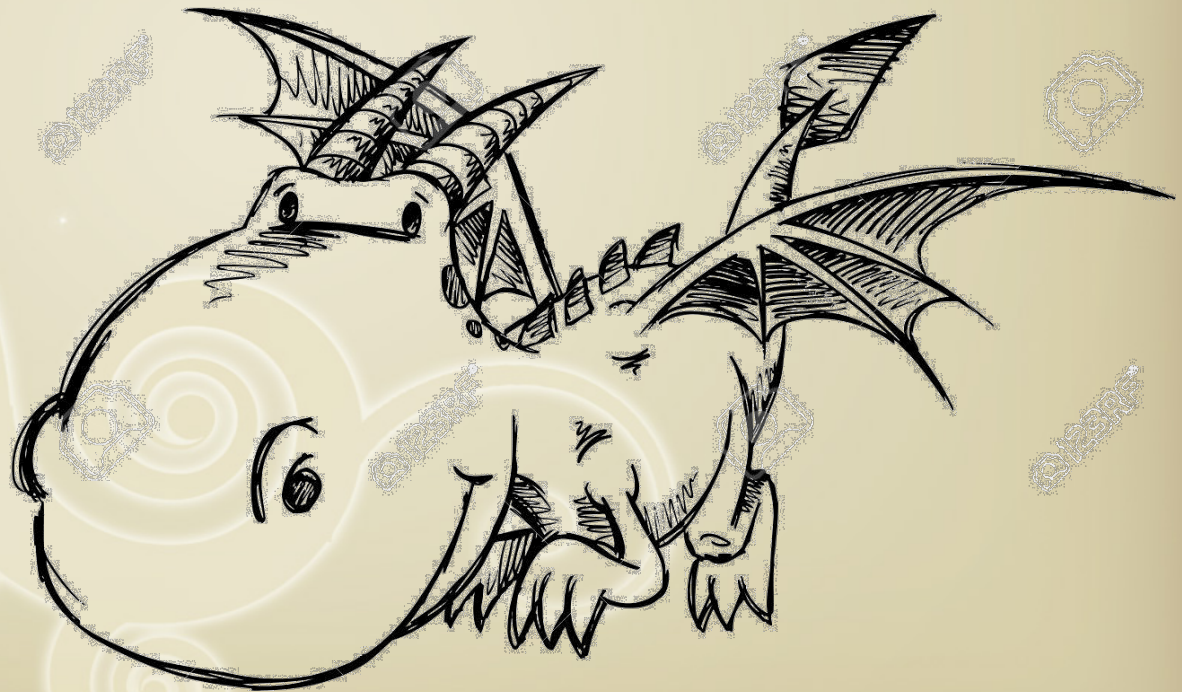


Цінності колективу. «Хатина мудреця»

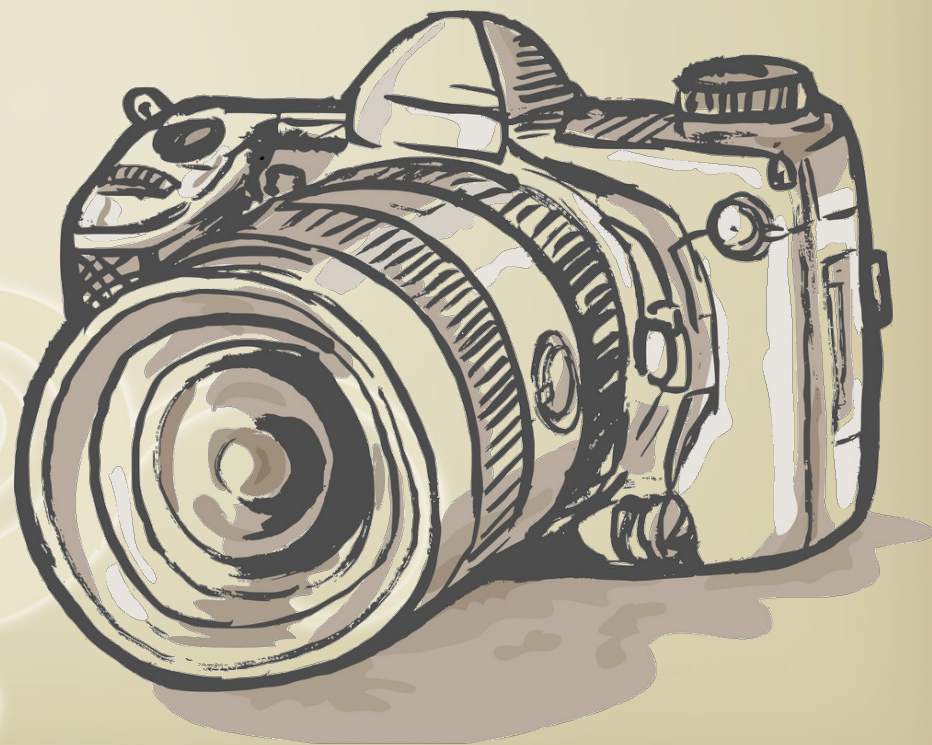
До недавнього часу зусилля управлінців спрямовувались на те, щоб стати **кращою** організацією, то зараз зусилля спрямовуються на те, щоб стати **унікальною** компанією.



Принцеса і дракон



Майстерність і професіоналізм



Дякую за увагу!

**Наталія Харченко, к. п.н.,
редактор журналу «Методист», газет
«Управління освітою», «Шкільний світ»**

тел. (097) 443 33 43

E-mail: tytizaraz@gmail.com