

Система мотиваційного морального заохочення педагогічних працівників

Початкова школа «Один, два, три» Львівської міської ради забезпечує якісне управління діяльністю педагогічного колективу через її мотивацію, адже шлях до ефективного управління персоналом, до активізації його творчої діяльності лежить у розумінні мотивації людей.

Матеріальне і моральне стимулювання, заходи з підтримки дисципліни праці – це важливі інструменти управління персоналом. Ефективність забезпечення процесу стимулювання праці полягає у спонуканні працівника до високорезультативної та якісної праці.

Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення. Правові засоби заохочення виступають чи не найважливішими дієвими чинниками підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників.

Необхідність і важливість заохочень полягає в тому, що вони застосовуються за взірцевого виконання службових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу й бездоганну роботу, новаторство в праці тощо.

Отже, заходи морального заохочення сприяють розвитку стимулів до ефективної та якісної праці.

Для мотивування продуктивної праці колективу Керівник має володіти широким арсеналом мотиваційних засобів, враховувати індивідуальні особливості кожного працівника і всього колективу.

Мотиваційне моральне заохочення педагогічних працівників у Початковій школі «Один, два, три» Львівської міської ради передбачає:

- знання суттєвих потреб працівників;
- врахування їхніх особистісних якостей;
- розуміння цілей, бажань, прагнень;
- реалізацію індивідуального підходу;
- врахування взаємостосунків у колективі;
- уміння заохочувати;
- підтримку та своєчасну допомогу;
- знання про ставлення педпрацівників до роботи;
- доброзичливість у спілкуванні з підлеглими;
- толерантність, етичність, повагу до колег.

Кілька правил стимулювання праці у Початковій школі «Один, два, три» Львівської міської ради:

- враховувати індивідуальну сприятливість до моральної форми заохочення і покарання;
- враховувати й оцінювати працю кожного педагогічного працівника, і колективу в цілому;
- механізм заохочення або стягнення має діяти послідовно та об'єктивно;
- оцінка діяльності має здійснюватись залежно від її суспільного значення;
- вибрана форма і ступінь заохочення та покарання мають відповідати оцінці й думці не лише керівника, а й усього педагогічного колективу;
- оптимально поєднувати заохочення і покарання. Активно використовувати засоби морального заохочення.

Умови формування мотивації у діяльності педагогічних працівників.

Основними умовами формування мотивації у діяльності педагогів є:

- забезпечення матеріальної складової мотивації (премії, винагороди, підвищення категорії тощо);
- нормативне забезпечення мотивації (внесення змін у процедуру атестації, положення про преміювання);

- оновлення контрольно-аналітичної діяльності адміністрації (моніторинг і систематична оцінка результатів педагогічної творчості);
- розвиток організаційних форм у системі методичної роботи (виставки, самоосвіта);
- залучення до роботи з педагогами носіїв ефективного педагогічного досвіду, навчання педагогів основам творчої діяльності;
- створення позитивного соціально-психологічного клімату, сприяння формуванню психологічної готовності членів педколективу до творчої діяльності.

Коучингові техніки організації роботи колективу

Останнім часом досить часто у сфері організаційного навчання використовується коучинг – процес, спрямований на досягнення цілей у різних сферах життя. Це технологія партнерської взаємодії керівника і підлеглих, яка переміщує людину із зони проблеми до зони ефективного рішення. Ця система складається з певних методів і технік та дозволяє конкретно сформулювати бажаний результат, розробити нові підходи й чітко окреслити можливості досягнення запланованого результату, розкривши потенціал і здібності людини. Коуч (людина, яка використовує коучингові техніки) не виступає у ролі консультанта, не дає порад або рекомендацій, вона допомагає об'єктивно побачити ситуацію, проаналізувати її та знайти способи вирішення поставлених завдань, використовуючи можливості та здібності іншої людини.

Керівнику при організації колективу для вирішення певної проблеми (у нашому випадку – мотиваційне моральне захочення) коучинг допомагає досягти високих результатів, розвиваючи професійні й особистісні здібності підлеглих.

Основний інструмент коучингу – запитання, за допомогою яких можна допомогти людині самій проаналізувати ситуацію та спрямувати її на пошук власних оптимальних дій і рішень.

Керівник-коуч – це, насамперед, підтримка. Якщо ми хочемо, щоб у кого-небудь щось виходило, ми підтримуємо цю людину, допомагаємо зрозуміти складну й нову для неї інформацію. Якщо організація роботи колективу здійснюється за допомогою коучингових технік, то у співробітників поступово змінюється підхід до роботи.

Коучинг – це інструмент для зацікавлених, енергійних, творчих людей, таких, що прагнуть розвиватися, вчитися, думати й діяти. Дуже важливо у процесі такого спілкування не оцінювати, не пригнічувати людину й не нав'язувати їй власний погляд.

Приклади коучингових запитань:

На вашу думку, як ми можемо розв'язати цю проблему?

Чи є ще якісь варіанти?

В обраному вами варіанті можуть бути перешкоди у досягненні мети?

Що конкретно може стати на заваді?

Назвіть Ваші ресурси для досягнення мети.

Наскільки Ви можете оцінити отриманий Вами результат?

Як Ви можете покращити цей результат?

Коучингові запитання – це запитання, що стимулюють розумову діяльність, розвивають відповідальність, творчі здібності та рівень самостійності. І взагалі, технологія коучингу є результативним, тонким і перспективним інструментом як у менеджменті, так і в індивідуальному професійному розвитку. Це спосіб стимулювання творчих здібностей та гнучкості мислення людини.