

Мотивация в образовательном процессе

- *Субъект* (от лат. *subjectum* – подлежащее, от *subjicere* – подвергать) – носитель активности, индивид или группа как источник познания и преобразования действительности. При этом существует два подхода к рассмотрению субъектного подхода по отношению к участникам образовательного процесса.

Субъектами образовательного процесса являются

- администрация школы,
- учителя,
- ученики,
- родители,
- социум.

- Мотив
- Цель
- Действие
- Результат

- Мотив = Действие
- Цель = Результат

- **Мотива́ция** (от лат. *movere*) — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности

- Согласно Маслоу, человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности.
- Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:
- физиологические потребности (еда, вода, жилье, отдых, сексуальные потребности);
- потребности в безопасности и стабильности (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);
- социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т.д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);
- потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих)
- потребности самовыражения (потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).

- В отличие от других, учителя (так же, как и врачи, военные) предрасположены к тому типу мотивации труда работников, для которого основу составляют высокие идейные и человеческие ценности. Это люди, стремящиеся своей деятельностью принести людям добро и гуманизм. Большинство из них работают ради дела, которым занимаются, несмотря на то, что при этом они получают от государства и общества очень скромное материальное вознаграждение. Работников с мотивацией такого типа называют *«патриотами»*.
- Все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации помогут социально-психологические типы.

- Молодые специалисты часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако пройдет год-два — и все поменяется.

- Профессионалы — высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

- Творцы — это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

- Пунктуалы, скорее всего, педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

- Хранители традиций чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют судьбоносные решения.

Виды и способы мотивации сотрудников

Источник: <http://womanadvice.ru/motivaciya-sotrudnik>

ov

- **Материальная мотивация сотрудников на предприятии:**
- 1. Прямые методы:
- Достойная зарплата;
- премии;
- штрафы.
- Эти методы наиболее эффективны в начале трудовой карьеры. Следует отметить, что штрафы не должны иметь отношение к зарплате. И премия, и штраф – некая дополнительная сумма денег, которая может быть выдана в полном размере, а может быть «недоначислена».
- 2. Непрямые методы:
- служебное жилье;
- социальный пакет;
- питание.
- Источник: <http://womanadvice.ru/motivaciya-sotrudnikov>

- **Нематериальные методы мотивации труда сотрудников:**
- 1. Индивидуальные:
 - персональный график – например, для мамы маленьких деток;
 - расширение полномочий – человек чувствует перспективу роста;
 - улучшение условий работы – ценность работы в этой организации в глазах сотрудника повысится;
 - обучение – не дает угаснуть стремлению профессионально расти;
 - признание – озвучивание и демонстрация заслуг сотрудника.
- 2. Коллективные:
 - корпоративные тренинги – помогают развить в коллективе взаимодействие;
 - праздники – почувствовать себя одной семьей, сплотиться;
 - понятные всем цели – каждый отдел и сотрудник хочет быть уверен, что делает важную часть работы для общего результата;
 - информированность (вовлеченность) – ощущение причастности к планам и состоянию дел на фирме;
 - прозрачность – доступная для понимания форма управления и взаимодействия;
 - благодарность и признание – выделение заслуг группы сотрудников.
- Источник: <http://womanadvice.ru/motivaciya-sotrudnikov>

Интеллектуально-творческие способы мотивации

- Это способы мотивации творческих кадров, способствующие их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному. Данные подходы востребованы в работе с активными профессионалами, креативными личностями. Даже разовое использование такой мотивации может быть полезно. Оно необходимо одаренному педагогу для дальнейшего саморазвития.
- Среди таких приемов выделяют:
- доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения урока (занятия) или мероприятия;
- проведение открытых уроков, семинаров;
- направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции;
- содействие в выдвижении на престижный конкурс;
- возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе международных;
- помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати;
- содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.

Ресурсные способы

- Сюда относят способы мотивации, позволяющие экономить время специалиста или распределять его более эффективно. Эти приемы окажутся близки пунктуалам, желающим оптимизировать свое пребывание на работе.
- Данное стремление, прежде всего, связано с семьей (строительство семейного гнезда, воспитание детей, уход за больными родственниками), а также может быть вызвано занятостью на другой работе, общественной деятельностью, наличием любимого увлечения и проч.
- Пунктуалы предпочитают:
 - дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску);
 - удобный график отпуска, а также его непрерывность;
 - наиболее компактный (без окон) график работы;
 - методические часы и дни;
 - возможность выбора учебной нагрузки.

Статусные способы

- Данные методы призваны повышать роль педагога в коллективе. Они особенно ценны для хранителей традиций образовательного учреждения. В их число входят:
- оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся);
- публичная похвала на совещании или педсовете;
- вынесение благодарности в приказе;
- представление к грамоте или званию;
- помещение фотографии на стенд типа «Лидеры в образовании»;
- признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.);
- выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Выводы:

1. Необходимо мотивировать учителей экономическими способами. Ведь любая работа, помимо ощущения своей значимости и полезности обществу, должна давать человеку средства к существованию. Поэтому кроме основного оклада педагога можно мотивировать такими способами: награждать его премией (например, по итогам учебной четверти или года), ценным подарком, выделять льготную путевку в дом отдыха или санаторий и т.п.

2. Очень важны способы мотивации, направленные на создание удобного (для учителя) графика работы. Ведь в жизни всякое бывает. У педагога, например, может быть маленький ребенок или одинокая мать-пенсионерка, за которой необходимо ухаживать, или он занят какой-то общественно-полезной деятельностью, что тоже требует времени и сил. Поэтому, если руководство учебного учреждения сможет составить удобный график работы, отпуска для этого преподавателя или предоставлять ему дополнительные отгулы, это послужит хорошей мотивацией.

3. Не следует забывать и о моральной мотивации. Если за хорошую добросовестную работу педагог услышит похвалу на педсовете или в присутствии проверяющих работников из органов образования, если его фотография будет висеть на доске почета, ему просто по-человечески будет очень приятно. Можно также поощрить усердного учителя благодарностью в приказе. Разумеется, руководству учебного заведения следует также защищать педагога от необоснованных, несправедливых претензий учащихся или их родителей.

4. Также необходимо содействовать профессиональному и карьерному росту учителей. Эти методы включают в себя: помощь педагогам в организации и проведении открытых уроков, содействие в направлении их на конференции, съезды, а также в оформлении заявок на получение грантов.
5. Всячески поощряйте стремление учителей к повышению своей квалификации, получению второго высшего образования, разработке педагогической концепции и т.д. Наиболее способных педагогов следует выдвигать на руководящие должности, например, заместителя директора школы, училища, техникума.

Американский профессор Мишель Ле Беф открыл фундаментальный принцип менеджмента, который прост и очевиден: «Делается то, что вознаграждается».