

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа №25 Петроградского района Санкт-Петербурга

**Управление конфликтами,  
профилактика конфликтогенов,  
мотивация педагогического  
коллектива в процессе  
инновационной деятельности**

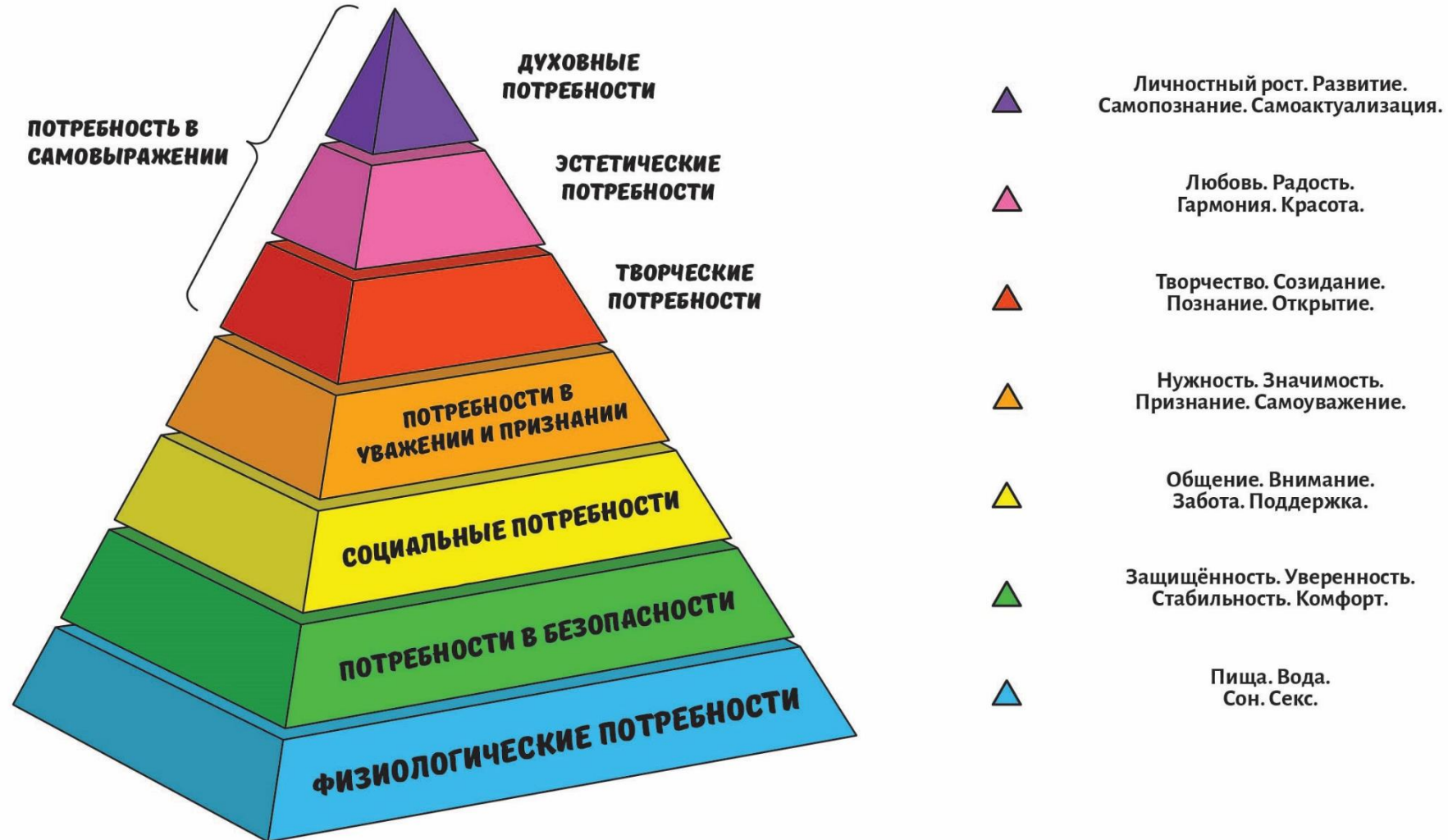


Кузнецова Марина Валерьевна,  
заместитель директора по УВР, педагог-психолог

Котикова Оксана Валентиновна,  
учитель, педагог-исследователь

# Мотивация

## Модель потребностей Маслоу



## Повышение эффективности работы и улучшение отношений в команде (Blanchard et al., 1996)

1. Цели работы понятны всем
2. Имеется достаточно количество ресурсов для выполнения работы, члены группы имеют необходимые полномочия
3. Отношения в группе строятся на основе открытой и доброжелательной коммуникации
4. Члены группы могут быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и лояльны к индивидуальным различиям
5. Используются эффективные методы работы при высокой продуктивности
6. Успехи команды в целом и каждого её члена признаются и поощряются
7. Члены группы высокомотивированы и ценят свою принадлежность к команде

**Внимание  
руководителей к  
деятельности  
группы и  
каждого  
участника**

*Внимание  
обучающегося важно  
на протяжении всего  
процесса обучения*



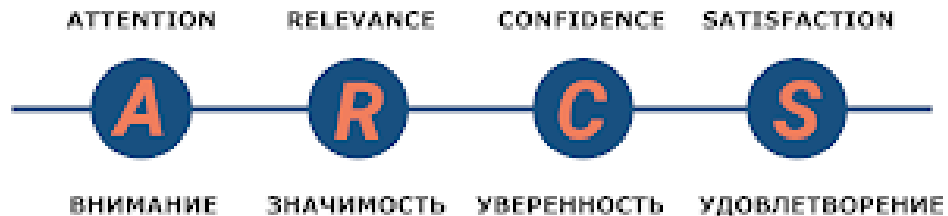
*Важность процесса и  
результата обучения  
для обучаемого, его  
ожидания и  
практическая ценность  
обучения для него*

**Позиционирование  
инновационной  
деятельности как  
значимого  
компонента  
развития ОУ**

*Убеждение  
обучающегося в том,  
что он обладает  
достаточными  
способностями для  
познания и  
применения новых  
знаний*

*Соответствие  
обучения ожиданиям  
обучающегося,  
применимость знаний  
на практике,  
востребованность  
полученных  
результатов*

**Поддержка  
членов рабочей  
группы + проф.  
компетенции**



**Соответствие  
ожиданиям от  
процесса и  
результата работы**

# Мотивация

## Факторы, на которые мы не можем влиять:

- заработная плата, отпуск, социальный пакет;

## Факторы, на которые мы можем влиять:

- условия (рабочее место и время), содержание работы;
- постановка группе цели будущей работы;
- большое влияние: распределение задач (кто за что отвечает в рабочей группе; постановка персональных задач в smart);
- персонализация плана работы (сотрудник должен видеть подробный план своей работы);
- фактор отношений между коллегами;



# Стили управления рабочей группой по реализации задач инновационной деятельности

## Критически-авторитарный

### Проявления в поведении руководителя

Поведение независимое от группы, постоянный поиск ошибок подчиненных, неконструктивная критика.

### Следствия в групповой динамике

Внутреннее сопротивление, коллективное безразличие, «тихий саботаж»

**Результат:** демотивация членов рабочей группы, низкая эффективность рабочей группы

## Коллегиальный

### Проявления в поведении руководителя

Включен в деятельность группы, координирует работу специалистов, стимулирует к диалогу, повышает инициативность в проявлении творческого и профессионального потенциала участников группы, поддерживает

### Следствия в групповой динамике

Продуктивная работа, быстрое разрешение возникающих вопросов, постоянный диалог и обратная связь между руководителем и участниками

**Результат:** повышение мотивации членов рабочей группы, высокая эффективность

## Либеральный

### Проявления в поведении руководителя

Плохо регламентирует деятельность группы, поведение, зависимое от индивидуальных запросов и симпатий членов группы.

### Следствия в групповой динамике

Сотрудники предоставлены сами себе, неконструктивное доминирование среди членов группы

**Результат:** эффективность рабочей группы низкая, нет работы с мотивацией