



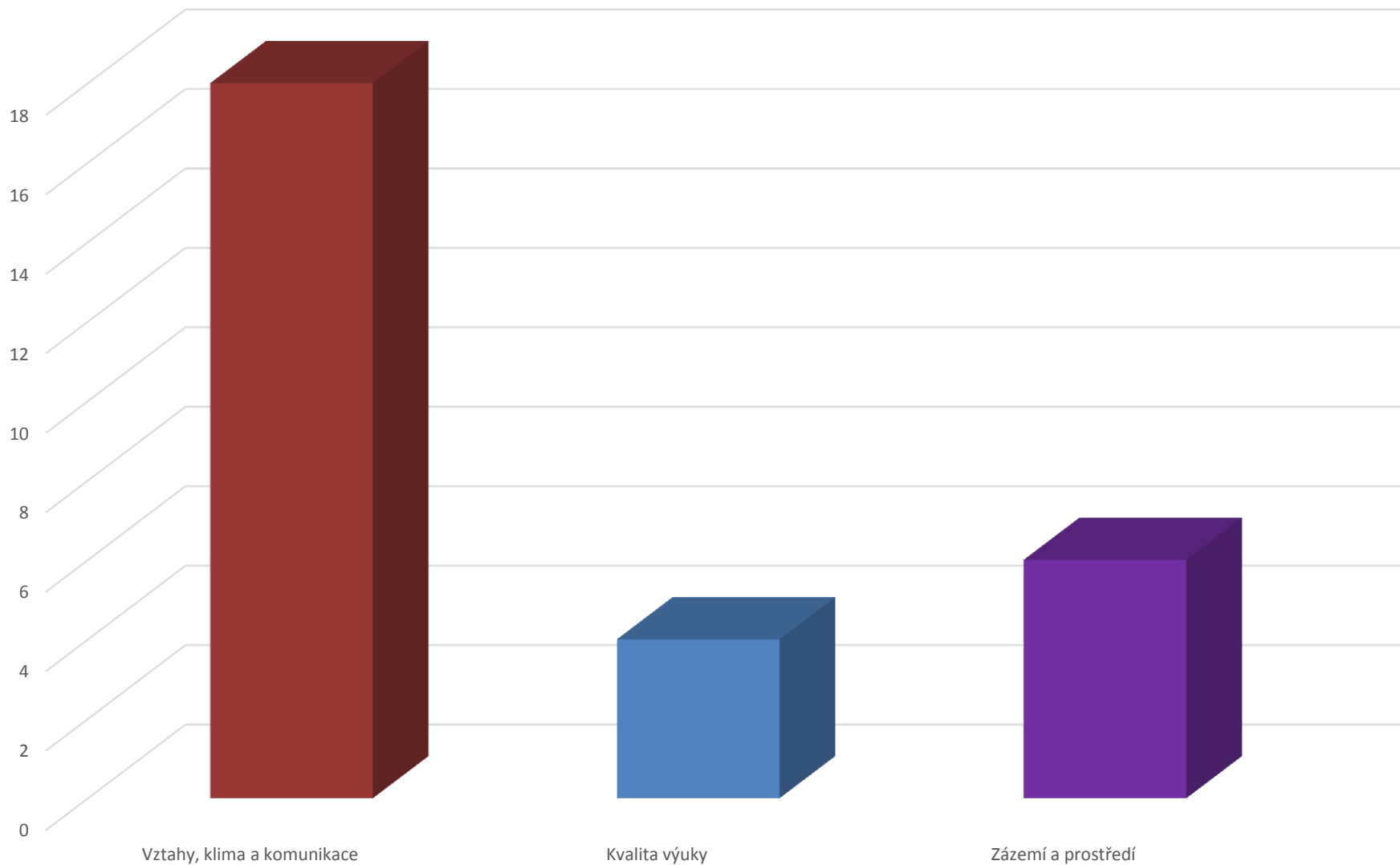
Hodnocení a motivace pedagogických pracovníků Mgr. Miloslav Hubatka

Praha, 26. března 2018

Motivace účastníků a Cíl semináře

- **Nové požadavky a očekávání pracovníků ve školství a současný leadership ve školách**
- **Tvorba důvěry jako základu na pozitivní, podporující a spolupracující klima**
- **Jak podporovat spolupráci, podporu a pomoc uvnitř týmů**
- **Zákonitosti úspěšného vedení a hodnocení**
- **Problémoví a nedůslední jedinci jako největší ohrožení a limity v efektivitě pracovních týmů**
- **Motivace postavená na silných stránkách**

Očekávání učitelé



Kultura si dává strategii k snídani

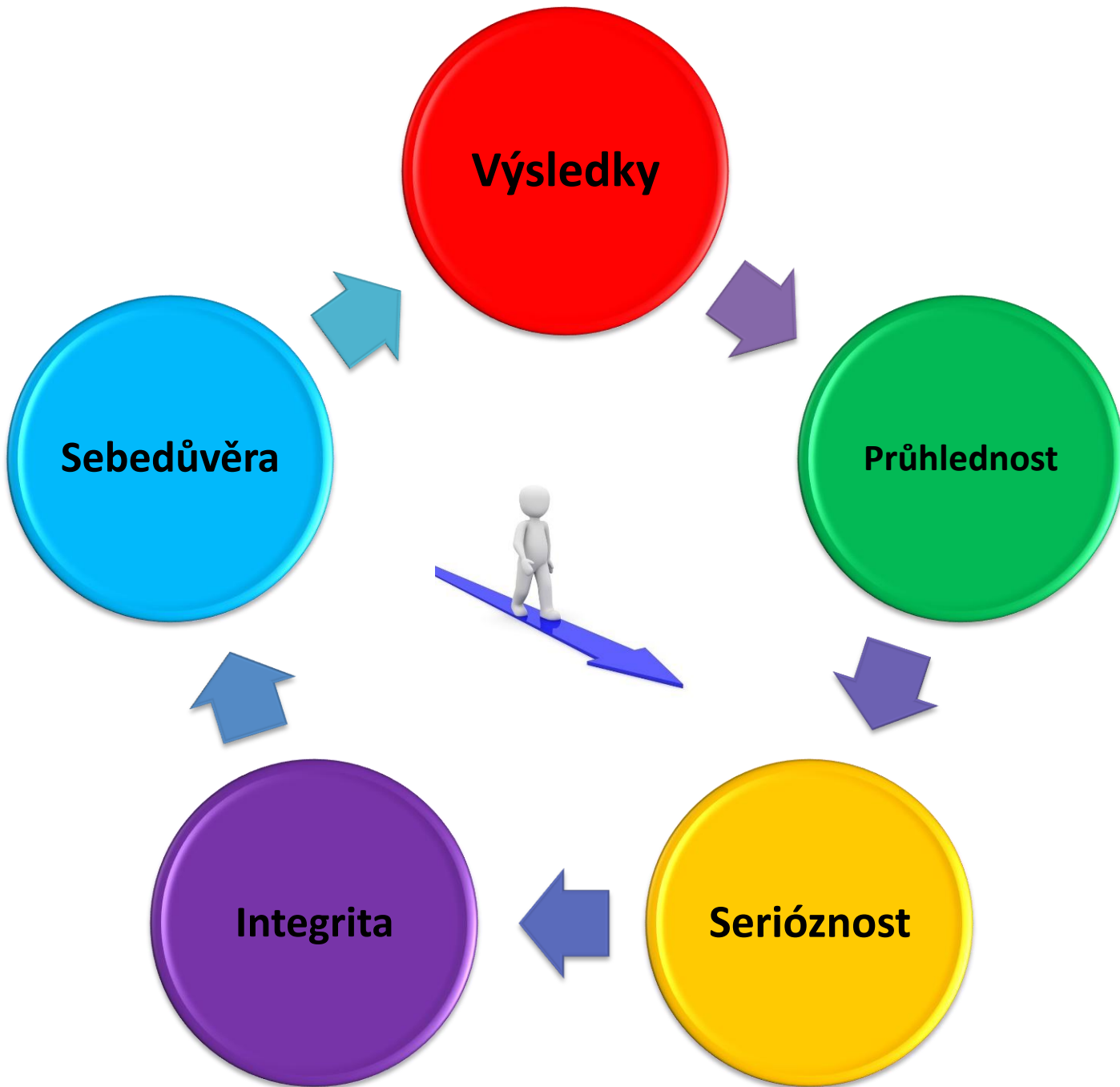
Peter Drucker

AUTORITA



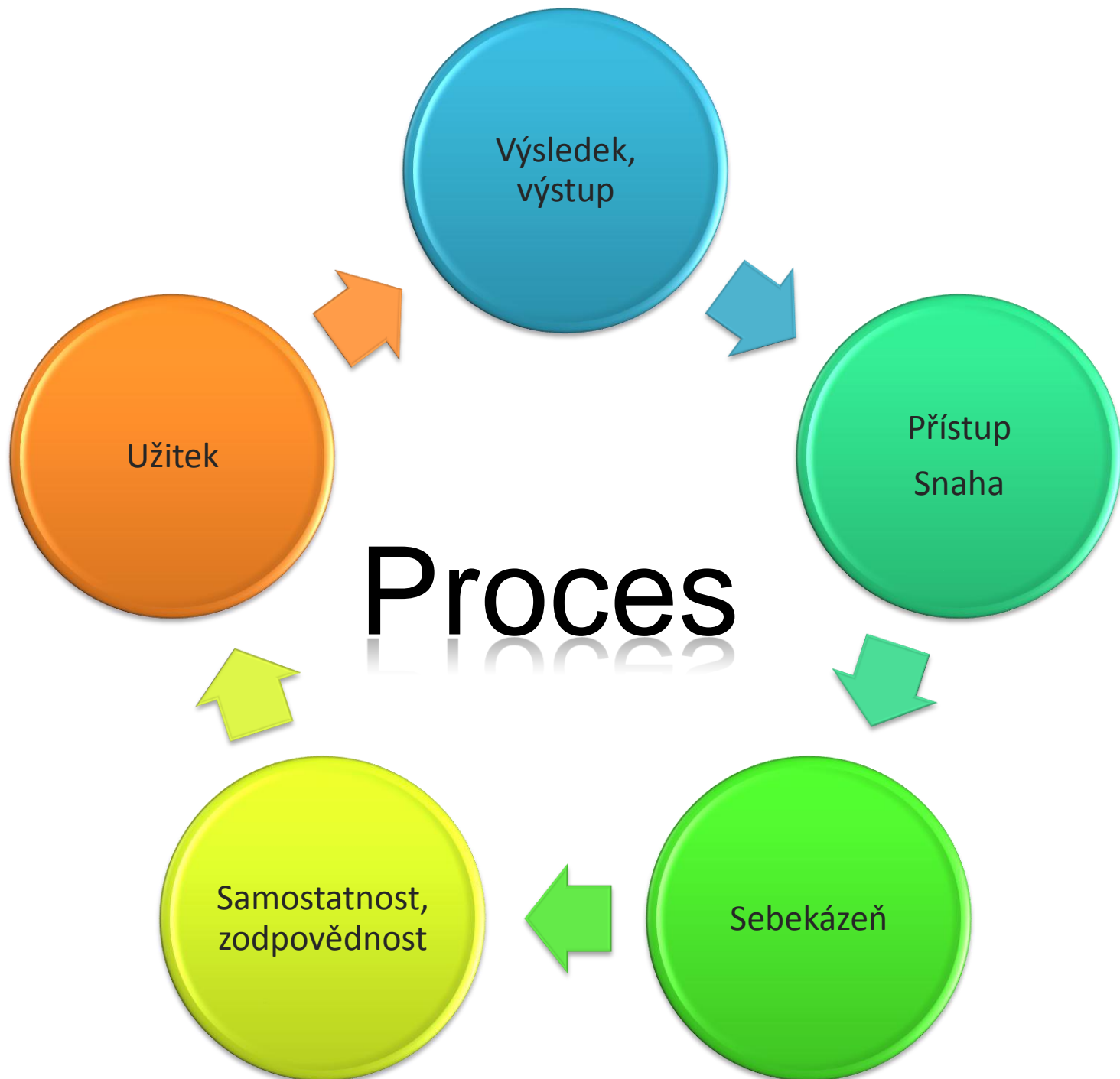
Důvěra a důvěryhodnost

- ✓ Bez důvěry není motivace
- ✓ Bez důvěry nejde vytvořit pozitivní klima
- ✓ Důvěra nesouvisí s pocity (nejsou kauzální)
- ✓ Důvěra a nedůvěra je rychlá – může se budovat i zničit rychle – oboje působí rychle
- ✓ Budovat důvěru jde relativně rychle, získat znovu ztracenou důvěru jde pomalu – pokora
- ✓ Důvěru lze měřit!
- ✓ Důvěra skupin se tvoří přes jednotlivce
- ✓ Nelze získat vždy důvěru 100% u všech – spektrum míry důvěry
- ✓ Důvěru vytváří činy ne řeči



Složky sebevědomí





Další aspekty sebedůvěry



Stupně projevené nedůvěry



Obavy – projevení nebo vyjádřené obavy (*slovně, nonverbálně*)



Pochybnosti – vyjádření pochybností



Nedůvěra – otevřeně vyjádřená i nevyjádřená



Odmítnutí – zřejmá nedůvěra



Odpor – otevřené, nekompromisní

ZÓNY

Pohodlí

- Odpočinek
- Pohodlí
- Stagnace

Učení

- Analýza výkonu
- Trénink
- Zlepšování
- Růst

Výkonu

- Špičkový výkon
- Profesionalita
- Vyjimačnost

Chaosu

- Strach
- Špatný výkon
- Destrukce

Řešení

- **Jasně definovat kdy jsme v které zóně a co a jak chceme zlepšit**
 - **Současně definovat kdy, kde a v čem si můžeme dovolit chybovat a kdy a kde ne!**
1. **Alternativa „A“** - Vytvoření vlastního „ostrůvku nízkého rizika“ – osobní mentor, poradce, vše projednáme předem
 2. **Alternativa „B“** - Analyzovat a reflektovat svoji práci a pozorovat a napodobovat práci jiných mistrů
 3. **Alternativa „C“** - snižovat rizika svých podřízených tým, že budeme předem diskutovat co chceme, jak, a současně poskytovat podporu a zpětnou vazbu

Spolupráce a její rozvoj

- **Spolupráce je ze 2/3 podmíněna**
- **Vlastní příklad** – co chci, sám musím dělat
- **Reciprocita** - Kooperuji, když kooperují druzí
- **Rozhodnutí kooperace** – Pustím se s ním do toho? (*GOOD FEELING*) ze 2/3 až 3/4 pravdivosti = 10-25% riziko mýlky.)
- **Altruisticky trestat za porušení sociálních norem a pravidel** – trestat nedodržení, neetické chování, kontrolovat dodržování. Otázka citlivého trestání.
- **Altruisticky odměňovat za dodržování soc.norem a pravidel** – jak, kdy, měření...

Nedůslední jedinci

Nedůslednost jednoho ničí systém i práci druhého







Inovátoři
3%



Raní osvojovatelé
10%



Pozdní osvojovatelé
25%



Udržovači
60%



osíme ty, kteří tvrdí
že něco nejde, aby
nezdržovali ty,
kteří už to
dělají
!

Opozdilci



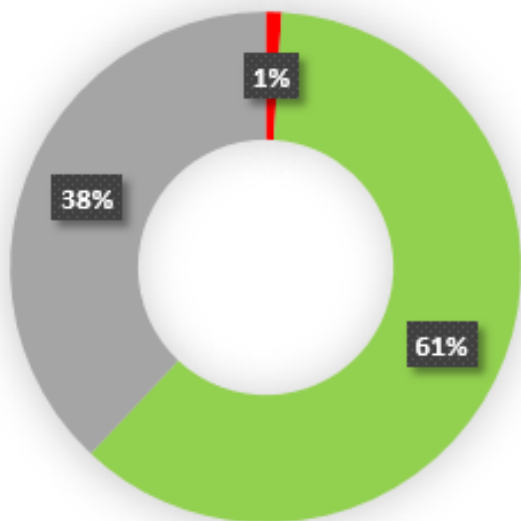
Určení výkonnostní normy

Jasně určit co chcete, hodnotíte a potřebujete a kde to jde kvantifikovat s důrazem na kvalitu.

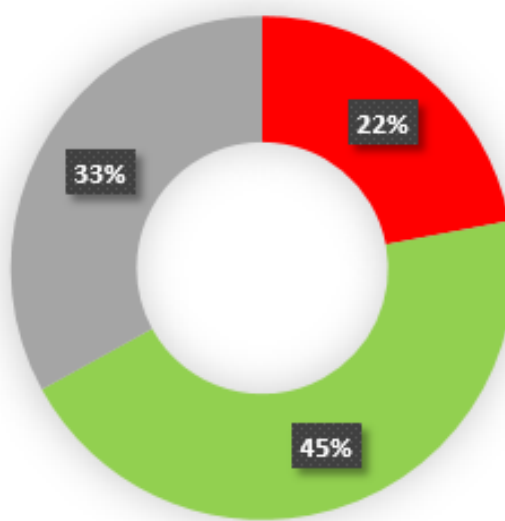
Zavedení scoreboardů



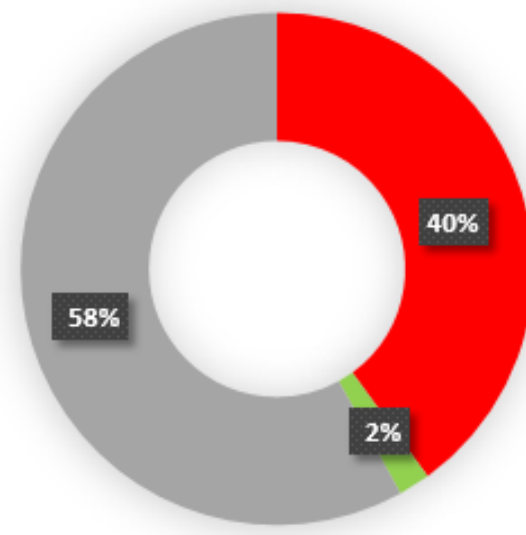
Jaký vliv má přístup manažerů na angažovanost pracovníků



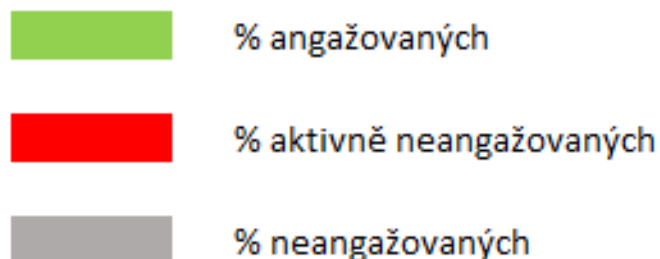
Nadřízený se zaměřuje na mé silné stránky



Nadřízený se zaměřuje na mé slabé stránky

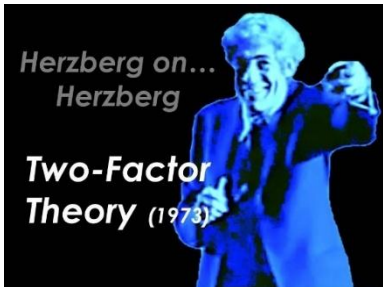


Nadřízený mě ignoruje



Teorie růstu dvou faktorů

Frederik Herzberg



Hygienické faktory

- Pracovní prostředí a podmínky
- Plat, výhody a bonusy
- Vztahy na pracovišti
- Jistota zaměstnání

Jakmile chybí, tak jsou demotivující, ale po jejich naplnění a uspokojení přestávají motivovat

Motivační faktory

- Růstové a podporující klima
- Sebenaplnění a osobní růst
- Osobní důležitost a úspěch
- Spoluzodpovědnost
- Spolurozhodování...

Vedou k trvalé a opakované motivaci a ke zvýšení efektivity a růstu

Závěrečné shrnutí

K úspěšnému cíli vedou následující kroky:

- Kvalitní leadership opřený o vlastní příklad
- Tvorba pozitivního a podporujícího klimatu se základem v tvorbě vzájemné důvěry
- Podpora a rozvoj pracovníků opřený o silné stránky
- Kvalitní kontrolní činnost a eliminace neetického chování a nedůsledných jedinců na pracovišti

Závěr + diskuze



Mgr. Miloslav Hubatka

hubatka@hubatkaconsulting.cz

773 100 766

www.hubatkaconsulting.cz

Děkuji za pozornost!

© 2018 Mgr. Miloslav Hubatka

Tuto konferenci pořádá

Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání

Střelničná 1861/8a, Praha 8

tel: +420 251 115 576

fax: +420 251 512 422

office@forum-media.cz

www.forum-media.cz