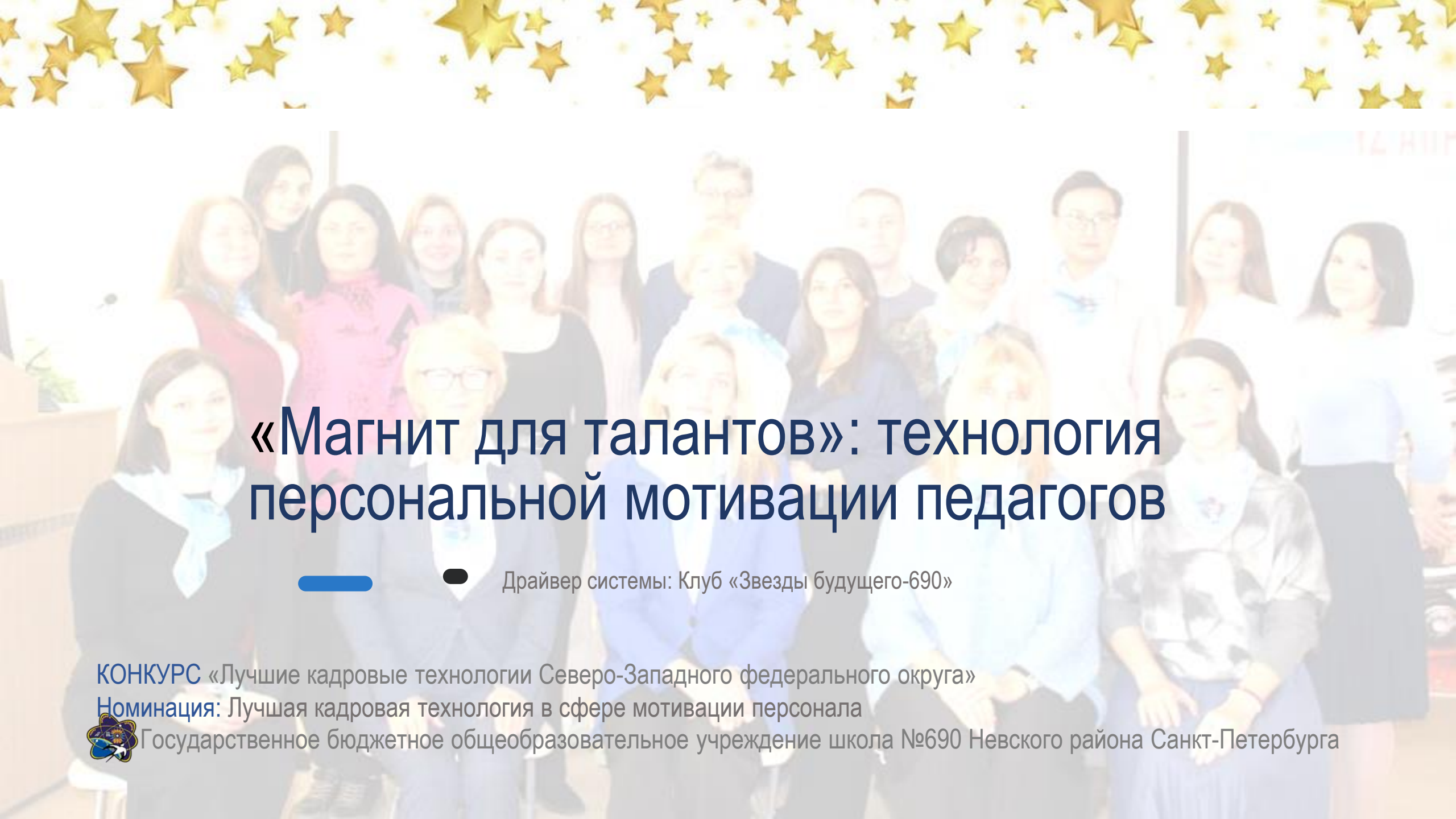




«Магнит для талантов»: технология персональной мотивации педагогов

— ● Драйвер системы: Клуб «Звезды будущего-690»

КОНКУРС «Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа»

Номинация: Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа №690 Невского района Санкт-Петербурга

Анализ роста и проблем

Школа теряет таланты не из-за зарплаты, а из-за отсутствия персонального смысла и поддержки.

Унификация vs Персонализация

- *Было:* шаблонные стимулы для всех.
- *Проблема:* игнорируются истинные драйверы (автономия, творчество). Педагог не видит связи усилий с личным ростом.

Контроль vs Поддержка

- *Было:* формальное администрирование, отчетность.
- *Проблема:* цифровые инструменты усиливают нагрузку, а не освобождают время.
Наставничество не встроено в рабочий ритм.

Соревнование vs Принадлежность

- *Было*: рейтинги и балльная система.
- *Проблема*: внешняя мотивация вытесняет внутреннюю. Горизонтальные связи и эмпатия остаются за рамками системы.



Решение. *Технология, заменяющая контроль на смыслы, а формализм — на живое признание.*
«Магнит для талантов»

Цель и задачи технологии

Создать управленческую технологию персональной мотивации, трансформирующую школу в пространство принадлежности и обеспечивающую удержание талантов через поддержку смыслов и баланса.

ЗАДАЧИ

➤ Персонализировать мотивацию

Внедрить «Карту профессиональной энергии» как инструмент диалога, заменяющий формальное администрирование на адресную поддержку.

➤ Сделать признание валютой лояльности

Запустить анти-рейтинговую систему «Знаки признания», конвертирующую вклад в реальные управленческие преимущества (творческий отпуск, приоритет выбора тем, конференции).

➤ Освободить время для смыслов

Интегрировать гибридный интеллект (ИИ-ассистент + цифровые шаблоны) для снятия рутины и встраивания наставничества в естественный рабочий ритм.

➤ Укрепить принадлежность и эмпатию

Сформировать среду принадлежности через 4 модуля Клуба «Звезды будущего», закрывающие потребности в автономии, командности и горизонтальных связях.

Каждая задача напрямую закрывает один из разрывов, выявленных на Слайде 2: унификация → персонализация; контроль → поддержка; соревнование → принадлежность.



Целевая аудитория и участники

Для кого

Целевая группа	Потребность (Боль)	Инструмент решения (Связь с Картой/Клубом)
Молодые педагоги	Страх ошибки, непонимание культуры, перегрузка	Карта выявляет зоны риска Назначение наставника + ИИ-снижение рутины
Опытные педагоги	Рутинная, отсутствие признания, стагнация	Карта фиксирует экспертизу → Роль наставника в Клубе + Знаки признания
Педагоги в возврате	Потеря уверенности, отрыв от трендов	Карта обновляет профиль → Персональный маршрут реинтеграции
Администрация	Субъективность оценок, текучесть	Карта дает объективные данные → Управление талантами, а не кадрами

Кем реализуется

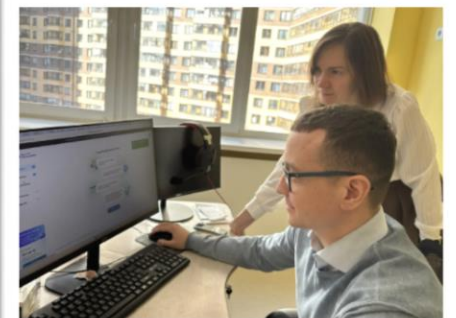
- **Стратегическое ядро.**
Руководитель проекта + Кураторы-наставники (15 чел.).
- **Техническое обеспечение.**
Цифровой администратор (настройка ИИ/трекеров).
- **Организационное ядро.**
Модераторы модулей (4 чел.).

Карта профессиональной энергии трансформирует эти потребности в конкретные управленческие действия



Механика реализации (дорожная карта)

Управленческий цикл технологии	Инструмент	Действие	Результат								
Диагностика и Навигация	«Карта профессиональной энергии»	Ежеквартальный самоанализ педагога + верификация наставником.	Объективный профиль (без субъективности администрации), выявление зон риска выгорания и точек роста								
Проектирование и Поддержка	Индивидуальный маршрут + Гибридный интеллект	ИИ-ассистент снимает рутину (экономия до 5 ч/неделю). Наставник проводит 20-минутные встречи по цифровым шаблонам	Адресная поддержка, встроенная в рабочий ритм, а не как доп. нагрузка.								
Включение и Действие	Клуб «Звезды будущего» (4 модуля)	Клуб «Звезды будущего-690» (Среда принадлежности) <table><tr><td> Цифровой</td><td> Командный</td></tr><tr><td>Автономия \ Эффективность</td><td>Горизонтальные связи</td></tr><tr><td> Медийный</td><td> Творческий</td></tr><tr><td>Личный бренд \ Голос</td><td>Эмпатия \ Самореализация</td></tr></table>	 Цифровой	 Командный	Автономия \ Эффективность	Горизонтальные связи	 Медийный	 Творческий	Личный бренд \ Голос	Эмпатия \ Самореализация	Формирование горизонтальных связей, реализация потенциала через команду
 Цифровой	 Командный										
Автономия \ Эффективность	Горизонтальные связи										
 Медийный	 Творческий										
Личный бренд \ Голос	Эмпатия \ Самореализация										
Фиксация и Признание	Система «Знаков признания» (Анти-рейтинг)	Конвертация вклада в реальные преимущества (творческий отпуск, приоритет выбора тем, конференции)	Внутренняя мотивация, видимость вклада, лояльность								



Технология не заменяет людей алгоритмами, а освобождает время для смыслового диалога. Цифра дает данные, человек дает эмпатию.

Инструментарий технологии: от диагностики к живому признанию

Три элемента, которые превращают школу из места работы в сообщество

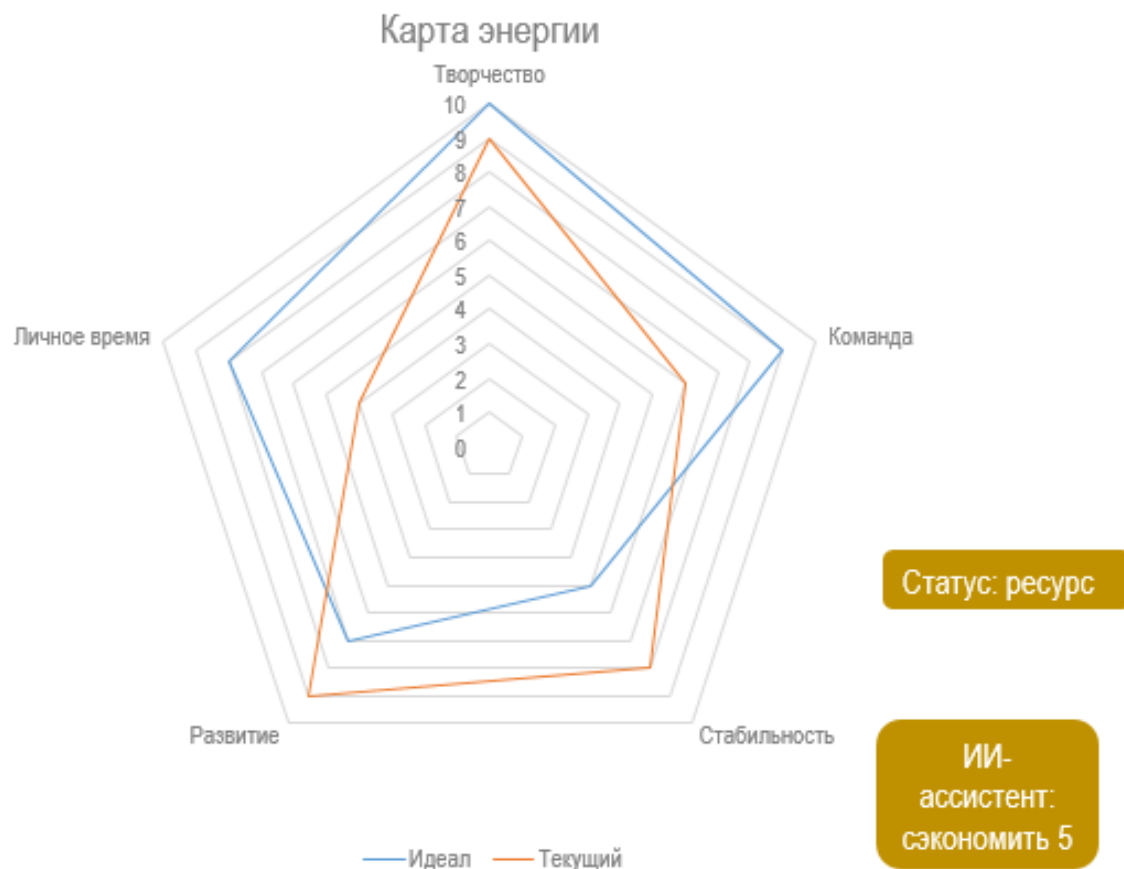


График показывает не оценку работы, а баланс сил. Видимый разрыв между «Личным временем» и «Развитием» — это точка приложения усилий наставника, а не повод для замечаний.

Трееры признания



«Наставник месяца»



«Инновация»



«Помощь коллеге»



«Творческий отпуск (20 звезд)»

«Конференция (10 звезд)»

История Кариевой Т.: Как это работало?

- ❖ Карта энергии выявила риск: «Страх публичных уроков» (низкий балл по оси «Команда/Творчество»).
- 🤖 ИИ-ассистент снял рутину: сгенерировал структуру открытого урока за 5 минут.
- ❖ Наставник дал эмпатию: провел 20-минутную встречу по шаблону, поддержал морально.
- ★ Знак признания закрепил успех: обменен на участие в конкурсе «Вершины успеха».

Ключевые метрики и измеримые результаты

Количественные показатели

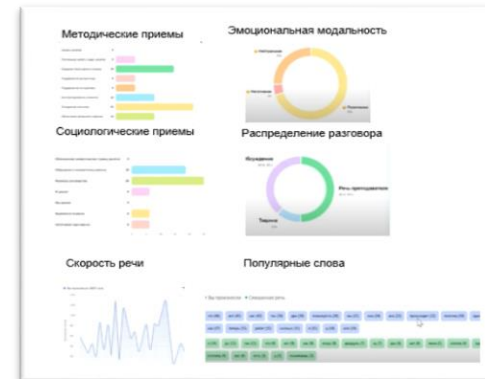
- *Удержание молодых специалистов.* **Рост на 75%** (решение проблемы дефицита кадров в СЗФО).
- *Скорость адаптации.* Сокращение срока выхода на плановую эффективность **до 4 месяцев.**
- *Экономия времени.* Высвобождение **до 5 часов**/неделю на педагога за счет ИИ-ассистента (снижение когнитивной нагрузки)

Качественные трансформации

- *Для опытных кадров:* рост вовлеченности в наставничество и проектную деятельность; снижение рисков эмоционального выгорания и тревожности.
- *Для администрации:* переход от субъективных оценок к управлению командами на основе объективных «Энергетических профилей».
- *Для культуры школы:* формирование устойчивых горизонтальных связей и добровольное участие в жизни Клуба (косвенная метрика эффективности).

Масштабируемость и доступность

- *Низкий порог входа:* не требует дорогостоящего оборудования; интегрируется в существующие защищенные платформы.
- *Готовность к тиражированию:* методический пакет (положения, шаблоны Карты, трекеры, сценарии) готов к распространению среди школ региона.
- *Отсутствие отчетной нагрузки:* оценка эффективности идет по реальным результатам участия, а не по бумажным отчетам.



Вклад в перспективное развитие / вызовы и барьеры

Смена парадигмы. <i>От контроля → к управлению смыслами</i>	Устойчивость. <i>Самовоспроизводящееся наставничество</i>	Культура. <i>Признание как ежедневная норма</i>	Объективность. <i>Данные вместо субъективных оценок</i>
Преодолено сопротивление изменениям через позиционирование Карты как навигатора помощи, а не инструмента оценки. Добровольность входа обеспечила доверие к системе.	Исключен риск выгорания кураторов и активистов Клуба за счет четкой ротации ролей, распределения нагрузки и признания труда модераторов через систему знаков.	Нейтрализован риск формализма и «галочек». Встречи встроены в рабочий ритм (регламент 20 мин + ИИ-шаблоны), признание привязано к реальным управленческим преимуществам.	Снято недоверие к цифровым инструментам через принцип гибридного интеллекта: ИИ обрабатывает рутину, но финальная верификация и эмпатия всегда остаются за человеком-наставником.

Перспективы развития и масштабирование

Цифровой пакет



Положение о Клубе
(Нормативная база)



Шаблон Карты энергии
(Диагностика)



Трекер знаков признания
(Мотивация)



Сценарии встреч + ИИ-шаблоны
(Поддержка)



0 ₽ затрат (Интеграция в существующие платформы)



0 отчетов (Оценка по живому участию)



Готово к тиражированию
(Для любой школы СЗФО)

Стратегия развития



- Сеть школ-партнеров: обмен практиками в СЗФО.
- Развитие ИИ: обучение ассистента на лучших кейсах наставничества.
- Культурный код: трансформация школы в Сообщество (удержание смыслами).

Готовый методический пакет: бери и внедряй!

«Магнит для талантов»: школа как сообщество



Педагога видят: его вклад важен и заметен



Есть пространство для роста: поддержка вместо контроля



Удержание через смыслы: персональное внимание важнее условий труда

