

Степанова Юлия Александровна

воспитатель

МАДОУ ЦРР Д/С №87

г. Калининград

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье ставится задача рассмотрения проблемы формирования мотивации в педагогическом коллективе. В результате анализа психолого-педагогической литературы и статей автор делает вывод, что для создания мотивации педагогического труда следует стимулировать педагогов развиваться как на личностном, так и на профессиональном уровне. Все это необходимо для обеспечения своей конкурентоспособности на рынке труда и для решения одной из приоритетных задач страны – повышение качества образования.

Ключевые слова: мотивация, мотив, педагогическая деятельность, качество образования.

Эффективность и продуктивность любой деятельности определяет много факторов. Мотивация является одним из основных факторов. В педагогической деятельности мотивация также имеет большое значение.

Мотивация необходима для достижения профессионального роста и мастерства и является главным компонентом поведения личности. Термин «мотивация» объясняет какие движущие силы побуждают субъекта к активности и деятельности.

В психологии к активной деятельности субъекта побуждают внутренние и внешние условия. Например, если деятельность педагога важна и значима сама по себе, то это внутренняя мотивация, а если субъекту важны статус, признание в обществе, то это внешняя мотивация. Итак, мотивация – побуждение субъекта к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и достижения определенных благ.

Существует несколько подходов в науке к изучению мотивации:

- А. Маслоу, Ф. Герцбергер, Д. МакКлеланд – потребности человека являются основным мотивом для поведения и деятельности личности;
- модель мотивации по В. Вруму – теория ожиданий, модель П. Лаулера – теория справедливости;
- Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов.

В педагогической деятельности мотивация является одним из главных условий для успешной и эффективной деятельности педагога.

По мнению Н.А. Аминова, педагогическая деятельность – это взаимодействие взрослого и ребенка. В этом взаимодействии субъекты находятся на разных позициях и имеют разные социальные статусы. Поэтому у педагога возникает мотив власти, которая может быть реализована в таких видах как:

- власть вознаграждения,
- власть наказания,
- нормативная власть,
- власть эталона,
- власть знатока,
- информационная власть.

В тоже время Н.А. Аминов подчеркивал, что мотив власти у педагога направлен на действия, связанные с благополучием людей.

Существует еще один подход к педагогической мотивации. Согласно этому подходу профессиональные мотивы делятся на три группы:

- мотивы выбора педагогической профессии,
- мотивы, возникающие в процессе деятельности педагога,
- мотивы совершенствования педагогической деятельности

В статье З.И. Цику «Направленность в системе психологических факторов профессионализма педагога дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида» описано исследование в котором выявляется специфика мотивационной направленности личности в структуре профессионализма педагога дошкольного образовательного учреждения. В ходе исследования выяснено, что

молодые педагоги направлены на себя, мотивированы к престижу, устремлены к обустройству личной жизни. Педагоги с педагогическим стажем от 5 до 10 лет мотивированным в основном на деятельность. У педагогов с педагогическим стажем более 10 лет мотивация на деятельность только возрастает. Результаты исследования показывают, что у педагогов преобладают мотивы, порождаемые деятельностью, увлечение самой деятельностью, стремление отстаивать свою точку зрения. Мотивационное ядро педагога составляет взаимосвязь личностной направленности на дело и социально ориентированные профессиональные предпочтения. Эта взаимосвязь является неизменным компонентом мотивационного ядра педагога.

Анализируя данные вышеизложенного исследования можно сделать вывод, что в процессе педагогической деятельности педагог приобретает свой педагогический опыт, появляется интерес к определенным областям деятельности, возрастает значимость своего труда. Все это приводит к развитию своих педагогических способностей и все больше мотивирует на саму деятельность.

В нашем обществе на сегодняшний день приоритеты молодых людей устремлены на высокооплачиваемую работу, на условия труда, на внешний облик профессии. Как видно из всего вышесказанного на мотивацию педагога влияет прежде всего возможность самореализации, а не условия труда и заработка. Поэтому количество молодых специалистов в образовании невелико. В статье Г.Н. Скударёвой «Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика» приводится мнение А.И. Адамского. Эксперт считает, что низкая мотивация педагогов связана с независимостью педагога перед результатами образования и дискредитацией профессии в средствах массовой информации. Свое мнение он подкрепляет результатами исследования о причинах влияющих на низкий уровень мотивации педагогов: тяжелые условия труда, рутинность, давление контролирующих органов, невысокая заработка и материальное обеспечение.

В тоже время с большой скоростью происходит модернизация процессов в образовании и социально-экономические трансформации в обществе, что заставляет педагогов непрерывно совершенствовать свои знания, умения и навыки совершенствовать и развивать свои личностные и профессиональные компетенции. Все это необходимо для обеспечения своей конкурентоспособности на рынке труда и для решения одной из приоритетных задач страны – повышение качества образования.

Как известно любая организация не будет существовать без персонала. Организация будет наиболее конкурентоспособной если в ней будут работать люди, которые стремятся к инновационной деятельности и развитии, заинтересованы в успехах организации и конечных результатов своего труда и готовы работать с высокой отдачей. Поэтому для администрации система мотивации – это важная составляющая процветания организации. Для создания системы мотивации администрации организации необходимо сделать следующие шаги:

- проанализировать существующую систему мотивации
- сформулировать цели, задачи мотивации
- разработать систему мотивации.

Всякая организация – коллектив единомышленников, у которых есть общая цель. Поэтому система мотивации должна быть прозрачна, проста и доступна для каждого. Если этого не будет, то такая программа станет просто теоретической разработкой. К.А. Попова в своей статье «К вопросу о формировании системы мотивации и стимулирования деятельности персонала организации» выделила основные факторы, которые влияют на создание системы мотивации:

- каждая программа мотивации должна соотносится с целями организации;
- ориентация на каждого человека в организации;
- четкое представление системы мотивации: ориентация на одно стимулирование мотивации или на применение комплексного подхода.

Как видим, проблема педагогической мотивации актуальна не только для педагога, но и для педагогической организации. Поэтому в психологии для решения

главной проблемы формирование мотивации педагогической деятельности необходимо изучение взаимосвязи индивидуального поведения педагога (личные мотивы) и целями, задачами, принципами, ценностями педагогической организации. В связи с эти большой интерес представляет статья «Формирование системы мотивации учительского труда» (авторы: С.В. Мыскин, С.Д. Сазонова, А.Л. Вегержинская, Е.В. Лозовая, О.С. Короткова). Авторы статьи предлагают способы развития мотивации педагога, предлагают модель системы мотивации труда педагога, что в свою очередь влияет на формирование у них важных и главных педагогических компетенций. Результаты эксперимента, описанного в данной статье, показывают, что на начальном этапе существовали индивидуальные цели и цели организации, а на заключительном этапе индивидуальные цели были включены в цели организации и могут быть достигнуты только при решении целей организации. Экспериментаторы сделали вывод, что для создания мотивации педагогического труда следует стимулировать педагогов развиваться как на личностном, так и на профессиональном уровне.

Список литературы

1. Адамский А.И. Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика / Науч. ред.: В.А. May, Я.И. Кузьминов // Новая школа. – Кн. 1. – М.: Дело, 2013. – №11. – С. 300–358.
2. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: Модэк, 1995. – 349 с.
3. Мыскин С.В. Формирование системы мотивации учительского труда / С.В. Мыскина [и др.] // Инновационные проекты и программы в образовании. – М., 2010. – №2. – С. 14–18.
4. Попова К.А. К вопросу о формировании системы мотивации и стимулирования деятельности персонала организации // European research. – Сочи, 2015. – №4 (5). – С. 35–36.

5. Скударёва Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – Кострома, 2014. – №1. – С. 28–32.