

Петрова Ольга Борисовна

учитель начальных классов

ГБОУ «Гимназия №201

ордена Трудового Красного Знамени

им. Героев Советского Союза Зои

и Александра Космодемьянских»

г. Москва

Тимошкина Надежда Александровна

канд. пед. наук, доцент, преподаватель

Колледж «Дорогомилово»

Института среднего профессионального

образования им. К.Д. Ушинского

ГАОУ ВО «Московский городской

педагогический университет»

г. Москва

УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье раскрывается влияние различных факторов на эффективность педагогической деятельности в современных условиях. Авторы отмечают важность психологической грамотности специалистов, осуществляющих прием педагогов в образовательные организации.

Ключевые слова: эффективность труда, профессиональный отбор, профессиональная пригодность, ранжирование, нормирование труда.

Деятельность любой современной организации направлена на повышение эффективности труда работников, производительности, увеличение прибыли. Эффективность труда персонала как экономический показатель характеризует результативность трудовой деятельности [2].

Инициатором практических исследований по разработке научных основ теории и практики управления принято считать Ф. Тейлора, связавшего решение

проблемы повышения производительности труда с совершенствованием его организации.

Важным видом управленческой деятельности в современных условиях является нормирование труда работников (анализ трудового процесса, разделение его на части, выбор оптимального варианта технологии и организации труда и пр.). Однако необходимо помнить, что жесткое нормирование труда оказывается более эффективным для относительно простых по содержанию специальностей.

Помимо этого в современной управленческой науке и практике используется метод ранжирования работ руководителя. Он заключается в рассмотрении плана работ на предстоящий период и распределения их по рангам.

Стимулирование инициативы работников является ещё одним примером нормативного подхода к совершенствованию организации деятельности руководителя. Считается, что постоянно стимулируемая и направляемая инициатива подчиненных является главным условием успешного руководства. Создание творческой обстановки и атмосферы доброжелательности в трудовом коллективе в конечном счете будет способствовать повышению производительности труда.

Одним из главных условий обеспечения эффективного труда педагога в образовательной организации является правильный учет психологических факторов:

- стремление правильно выполнять задание с первого раза;
- воспитание чувства профессиональной ответственности;
- осознание своей роли в создании продукта;
- повышение заинтересованности в результатах трудовой деятельности;
- обучение методам повышения качества и др. [3].

Целью профессионального отбора является обеспечение максимального соответствия индивидуальных характеристик, особенностей и возможностей человека тем общим и специфическим требованиям, которые предъявляет к нему тот или иной деятельности. В самом общем виде профессиональный отбор можно

определить как научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду профессионального обучения и деятельности [4].

Профессиональный отбор является одним из наиболее важных элементов обеспечения эффективной деятельности. Его необходимость определяется существованием устойчивых различий в уровне эффективности выполнения одной и той же деятельности разными исполнителями и/или высокой стоимостью и трудоемкостью профессионального обучения по данной специальности.

Современные ученые различают такие виды профессионального отбора как медицинский, образовательный, социальный и психологический отбор. Система профессионального психологического отбора включает следующие элементы: критерии профессиональной пригодности; методы определения профессиональной пригодности; организационные и вспомогательные требования и процедуры, обеспечивающие выполнение мероприятий отбора.

В практике профессионального отбора получила распространение диагностика мотивации, общей направленности личности с помощью таких проективных методик, как методика Роршаха, методика ТАТ (тематический апперцепционный тест), методика «Незаконченные предложения» и др. [1].

Под профессиональной пригодностью понимают психологические особенности человека, необходимые и достаточные для достижения приемлемой эффективности в той или иной профессии.

В ходе профессионального отбора обязательно необходимо уточнять окончательное заключение о пригодности претендента, при необходимости корректируя полученные данные в ходе индивидуального собеседования с ним. Важнейшим условием повышения качества такого собеседования является высокая, в том числе психологическая квалификация проводящего его специалиста.

Список литературы

1. Евдокимов В.И. Проективная психодиагностика. – Кировоград, 2000.
2. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – СПб., 2005.

3. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – 3-е изд. – Харьков, 2007
4. Тимошкина Н.А. Социология и психология управления. – М., 2007.