

Юдакова Светлана Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Владимирский государственный
университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых»

г. Владимир, Владимирская область

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

***Аннотация:** эффективность любой современной образовательной организации зависит от действия факторов повышения удовлетворенности педагогов своим трудом. Статья посвящается проблеме мотивации труда педагогов в деятельности менеджера образовательной организации. Автор предлагает систему методов мотивации педагогического труда в соответствии с актуальными потребностями педагогов, разработанную на основе данных эмпирического исследования.*

***Ключевые слова:** мотив труда, мотивация трудовой деятельности, потребности, методы мотивации труда педагога.*

Мотивация является функцией управления в менеджменте любой организации. В настоящее время в деятельности образовательных организаций особое внимание уделяется методам создания условий эффективной работы педагогических кадров. В этой связи руководством осуществляется поиск и реализация оптимальных методов мотивации труда с учетом особенностей каждого педагога.

Понятие мотива в аспекте педагогического труда можно сформулировать как побудительную причину профессионально-педагогической деятельности, вызванную интересами и потребностями педагога. Их удовлетворение происходит в результате получения вознаграждений (благ) за свой труд. Чем актуальнее та или иная потребность для педагога, тем сильнее мотив трудовой деятельности.

Мотивация как функция управления – это процесс, с помощью которого руководство организации побуждает работников действовать так, как ранее запланировано (Л.Е. Басовский).

Мотивация труда является проблемой не только для руководства образовательной организации, но и для каждого педагогического работника. Всевозможные преобразования и оптимистичные цели развития образовательной организации не будут реализованы, если педагоги не мотивированы на активность в трудовой деятельности. Именно желание педагогов эффективно работать становится важным фактором успешности образовательной организации. Грамотный выбор методов мотивации труда обеспечивает эффективное управление современным педагогом.

Мотивация работника (педагога) согласно теории А. Маслоу может осуществляться при условии предоставления ему возможностей для удовлетворения его актуальных потребностей. Причем действия, ведомые соответствующими мотивами труда должны обеспечивать достижение целей организации (образовательной). Руководитель образовательной организацией показывает направления удовлетворения потребностей, а сам педагог выбирает возможности их удовлетворения из предлагаемых альтернатив. Направлениями удовлетворения материальных потребностей могут быть уровень заработной платы, льготное питание, льготное жилье. Потребности в стабильности и безопасности удовлетворяются увеличением общих доходов, пенсионными, медицинскими и страховыми программами. Потребности в социальных связях реализуются созданием комфортных условий для официальных и неофициальных контактов с коллегами. Должность, символы статуса являются направлениями удовлетворения потребностей в престиже, уважении, а профессиональный рост и возможности обучения – направлениями удовлетворения потребности в самовыражении.

На этой основе руководитель образовательной организации разрабатывает и использует методы мотивации труда для конкретного педагога, так как то, что эффективно для мотивации одного педагога, может не иметь значения для другого. Следует также отметить, что лучшего метода мотивации не существует, поскольку потребности работника зависят от его статуса, опыта и др. Однако педагогическое сообщество по некоторым мотивам труда достаточно однородно, поэтому методы мотивации могут быть одинаковыми.

На основе анализа результатов анкетирования педагогов и руководителей образовательных организаций г. Владимира (121 человек) нами выделены группы методов мотивации педагогического труда в соответствии с выделенными выше направлениями удовлетворения потребностей работников (Таблица 1).

Таблица 1

Мотивация труда педагога (согласно концепции потребностей А. Маслоу)

| Группы методов удовлетворения потребностей | Методы мотивации труда педагога |
|---|--|
| Методы удовлетворения потребностей в самовыражении | <ul style="list-style-type: none"> – предоставление возможности для проведения открытых уроков, мероприятий; – направление участников на проблемные семинары, конференции и т. п.; – содействие в выдвижении на престижный конкурс; – возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях, в том числе международных; – помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати; – содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. п.; – увеличение степени трудности решаемых задач, поручение работы, которая представляет интерес в силу престижности и ответственности; – направление на инновационные курсы повышения квалификации, стажировку, переподготовку с получением соответствующего сертификата; – предоставление возможности работать по экспериментальной программе; – предоставление возможности работать в наиболее престижных классах (группах); – поручение быть наставником молодых специалистов; – привлечение к работе в составе творческой группы; – возможность преподавания в системе повышения квалификации или высшего образования; – назначение членом приемной, экзаменационной, аттестационной комиссии, членом экспертной группы; – перевод на самоконтроль |
| Методы удовлетворения потребностей в престиже, уважении | <ul style="list-style-type: none"> – вручение ценного подарка (день рождения, юбилей и пр.), обеспечение льготным проездным; – аттестация на более высокую категорию; – содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта; – назначение на руководящую должность; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> – доброжелательный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения урока, занятия, мероприятия; – содействие в выдвижении на престижный конкурс; – возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях, в том числе международных; – поручение быть наставником молодых специалистов; – назначение членом приемной, экзаменационной, аттестационной комиссии, членом экспертной группы; – привлечение к участию в административной работе организации, включение в работу групп по разрешению важных вопросов коллектива; – предоставление защиты от некорректного вмешательства в профессиональную деятельность со стороны вышестоящих руководителей, инспекторов-методистов; – перевод на самоконтроль; – дополнительные отгулы (к отпуску, в течение года); – оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций; – публичная похвала на совещании, педсовете; – вынесение благодарности в приказе; – представление к грамоте, званию; – помещение фотографии на стенд («Лидеры в образовании» и т. п.); – признание успехов учеников, студентов (выставки, концерты, выступления спортивной команды и т. п.); – выражение признательности со стороны учеников, студентов, родителей. |
| <p>Методы удовлетворения потребностей в межличностных связях</p> | <ul style="list-style-type: none"> – организация экскурсий и др. видов досуга; – проведение корпоративных праздников, вечеринок; – вовлечение в общественную деятельность; – знакомство с достижениями коллег; – создание профессиональных сообществ; – организация творческих встреч, семинаров, конференций. |
| <p>Методы удовлетворения потребностей в стабильности, безопасности</p> | <ul style="list-style-type: none"> – предоставление бесплатной путевки в санаторий, дом отдыха для педагога и его детей; – обеспечение условий для различных видов страхования; – медицинский осмотр и др. медицинские услуги; – оплата бассейна и тренажерного зала; – предоставление возможности вести платные занятия; – разрешение на работу по совмещению; – назначение на руководящую должность; – оказание материальной помощи на лечение или обучение в вузе; – содействие в улучшении жилищных условий; – предоставление удобного графика отпуска, его непрерывности, компактного графика работы (без «окон»), методических часов и дней; – возможность выбора учебной нагрузки; – выплата премий по итогам работы. |
| <p>Методы удовлетворения материальных</p> | <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение заработной платой, соответствующей выполняемой работе; |

| | |
|--------------|--|
| потребностей | <ul style="list-style-type: none"> – регулярная оплата учебно-методической литературы за счет средств организации; – аттестация на более высокую категорию; – содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта |
|--------------|--|

Таким образом, педагог, неудовлетворенный своим трудом, слабо мотивирован, а значит, не в полной мере реализует свой потенциал, принимает пассивное участие в достижении успеха образовательной организации. В связи с этим руководителю необходимо не только понимать важность мотивации педагогического труда, но и уметь грамотно выбирать и реализовывать соответствующие методы, осознавая, что мотивация труда конкретных педагогов определяется различными потребностями и может меняться с течением времени.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2009.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2011.
3. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – М.: Инфра-М, 2007.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2012.