

Ерофеева Татьяна Александровна

магистрант

Институт дополнительного

профессионального образования

ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

НЕОБХОДИМОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ДОУ)

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены особенности мотивации деятельности педагогов образовательного учреждения.*

***Ключевые слова:** мотивы, персонал, психологический климат, профессиональная деятельность, внешние мотивы, внутренние мотивы, деятельность педагогического коллектива.*

Необходимость изучения мотивации деятельности педагогов обусловлена тем, что мотивация является одним из главных методов управления личностью. Перед любым руководителем ДОУ (или другого образовательного учреждения) стоит важная задача: побудить педагогический коллектив к деятельности, как для достижения личностных целей, так и для целей всей организации.

Отличительной особенностью любого педагогического коллектива является специфика профессиональной деятельности, а именно обучение и воспитание подрастающего поколения. Решая профессиональные задачи педагогический коллектив выходит за рамки своей организации: формирует педагогическую культуру родителей и общества в целом. Педагогический коллектив обладает высокой степенью самоуправляемости и принципиальные вопросы, связанные с жизнью и деятельностью педагогического коллектива, являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Для этого в образовательном

учреждении функционируют советы образовательного учреждения, педагогические советы, различные общественные организации.

Залогом успеха деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда. Ведь как бы не были важны индивидуальные усилия отдельных педагогов, важнейшим показателем эффективности и работоспособности педагогического коллектива – это согласованность с действиями других, единство целей. С единством не стоит путать однообразие в приемах педагогической деятельности, единство проявляется в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, новаторстве.

Не для кого не секрет, что рабочий день педагога ненормирован. И отсутствие временных рамок отрицательно сказывается на жизнедеятельности педагогического коллектива, является причиной перегрузки педагогических работников, недостатком свободного времени для их профессионального роста. Все вышеперечисленное ведет к возникновению стрессов, является причиной «профессионального выгорания».

Так же существует еще одна специфическая особенность педагогического коллектива – это преимущественно женский состав. Это влияет на характер взаимоотношений, эмоциональность и конфликтность внутри коллектива. Но с другой стороны именно женщины более расположены к педагогике, более гибкие в выборе приемов и способов педагогического воздействия. Таким образом, педагогический коллектив как профессиональное объединение людей обладает всеми общими признаками коллектива, но в то же время имеет и свои специфические особенности, к числу которых относятся: полифункциональность, самоуправляемость, коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты деятельности. Т.Н. Садыкова выделяла следующие особенности деятельности педагога, характерные для современного этапа развития образования:

1. Открытость деятельности педагога (изменения внешней среды влияют на цели, содержание и методы деятельности педагога).

2. Активность деятельности педагога – состоит в целенаправленном воздействии на окружающую среду и на самого себя. При соответствующих условиях

педагог становится источником социальной, интеллектуальной и культурной инициативы).

3. Инновационная сущность деятельности педагога состоит в ее ориентации на поиск новых путей и средств решения проблем, возникающих в окружающей среде, в образовательном учреждении и самой педагогической деятельности.

4. Рефлексивный характер деятельности педагога. Субъект педагогической деятельности обладает способностью к ее отображению, анализу, осмыслению и преобразованию. Осознание педагогами рефлексивной природы педагогической деятельности, ее норм и ценностей дает возможность осознанно строить свое будущее, с пониманием перспектив и возможностей, ограничений и ресурсов.

5. Ценностно-смысловая насыщенность деятельности педагога. Смысловая определенность, личностная значимость для педагога того, что он делает, осознанность целей, которые ставит перед собой педагог, работая в образовательном учреждении и определяют его деятельность.

6. Коллективный характер деятельности педагогов. В современных условиях педагог все чаще взаимодействует с субъектами образовательного процесса – детьми, родителями, администрацией.

Эту группу факторов можно назвать стимулами внешней мотивации.

Формирование мотивации педагогов – это важнейшая функция руководства ДОУ. Одним из этих условий является введение эффективного контракта в дошкольном образовании, совершенствование системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р) [3].

В программе под эффективным контрактом понимается «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценок эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а так же меры социальной поддержки» [3].

Я считаю, что эффективный контракт – это результат комбинаций, с помощью которых можно мотивировать педагогов к деятельности, удовлетворяя различные потребности: интеллектуальные, творческие, ресурсные, статусные, и, наконец, экономические. Например, участвуя в конкурсах на различных уровнях, можно получить, в качестве поощрения дополнительные отгулы, признание коллег и руководства, денежную премию.

Таким образом, можно выделить методы стимулирования в соответствии с основными направлениями усиления мотивации педагога: удовлетворение материальных потребностей педагогов достигается через заработанную плату (должна соответствовать выполненной работе), должен существовать прозрачный механизм оплаты труда педагога. Педагог должен иметь возможность приобретать необходимую методическую литературу, ведь саморазвитие и самообразование является необходимой составляющей любой педагогической деятельности.

Удовлетворение социальных потребностей педагогов – это уважение и признание. Достигается в осуществлении широкой информационной политике, педагог должен быть всесторонне информирован с достижениями коллег, это внесет соревновательный эффект в его работу, чувство причастности к единому целому, получение обратной связи своей деятельности, ознакомление с критериями успеха.

Удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте достигается через разработку программы самообразования каждого педагога, планирование и выстраивание его педагогической карьеры.

Итак, педагогическая деятельность воспитателя дошкольного учреждения – это сложная динамическая система, которая характеризуется высокой социальной значимостью, необходимостью полной самоотдачи для реализации поставленных задач. Поэтому перед руководителем ДООУ стоит задача управления мотивацией педагогов, ведь вся система управления ДООУ строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого необходима слаженная работа, сотрудничество руководства и воспитателей. От степени заинтересованности в

выполнении своих обязанностей зависит, прежде всего, результативность и качество труда педагога.

Список литературы

1. Варданян И. Исследование системы управления мотивацией персонала // Управление персоналом. – 2005.– №15.
2. Вознесенский И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения. – М.: Деловой мир, 2008.
3. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М: Академический Проект, 2004.
4. Михалкина Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. – 2014. – №1. – С. 5–10.
5. Самородский П.С. Методика профессионального обучения: Учебно-методическое пособие для преподавателя специальности «Профессиональное обучение» / Под ред. В.Д. Симоненко. – Брянск: Изд-во БГУ, 2002.
6. Садыкова Т.Н. Мотивация деятельности педагогов как фактор повышения эффективности управления образовательным учреждением [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.secreti.info/23-2p.html> (дата обращения: 24.10.2018).