

Макеева Татьяна Александровна

заместитель директора

МКУДО «Центр технического творчества

детей и молодежи»

г. Саратов, Саратовская область

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** в статье анализируется специфика мотивации деятельности педагогов образовательного учреждения через призму особенностей педагогического коллектива: коллективный характер труда, отсутствие временных рамок, преобладание женского состава, мобильность и самодисциплина. Выделены черты современной педагогической деятельности (открытость, инновационность, рефлексивность, ценностно-смысловая насыщенность, взаимодействие). Рассматриваются типы мотивации: внутренняя (самосовершенствование), внешняя положительная (престиж, материальные блага) и отрицательная (избегание рисков). Автор подчёркивает роль устойчивой внутренней мотивации для предотвращения стрессов и выгорания.*

***Ключевые слова:** педагогический коллектив, мотивация педагогов, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, профессиональное выгорание, специфика педагогической деятельности, саморегуляция коллектива, инновационность, рефлексия, женский состав коллектива.*

Рассмотрение проблемы специфики мотивации деятельности педагогов образовательного учреждения необходимо начать с характеристики педагогического коллектива.

Педагогическая деятельность специфична, так как в её процессе идёт формирование и развитие личности ребёнка. Современный педагог одновременно выполняет функции воспитателя, руководителя, общественного деятеля. Деятельность отдельных педагогов определяет деятельность всего педагогического коллектива [1].

Саморегуляция педагогического коллектива является его особенностью и находит отражение в деятельности различных советов образовательного учреждения (педагогических советов, методических комиссий). Делегирование полномочий по вертикали рядовым педагогам создает необходимые условия для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития самостоятельности и активности.

Среди множества особенностей педагогического коллектива необходимо выделить коллективный характер труда и коллективную ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных педагогов не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий и требований. Когда мы говорим о единстве педагогов, мы подразумеваем наличие общих ценностей, общей морали, общих идеалов, но отвергаем однообразие в самой технологии педагогической деятельности. Отсутствие временных рамок при выполнении задач педагогического труда – причина перегрузки у педагога.

В последние годы произошёл значительный отток мужской части педагогических коллективов в другие сферы деятельности, в основном по причине материального характера. Преимущественно женский состав педагогического коллектива можно назвать существенным недостатком и специфической особенностью образовательных организаций в России. Конфликтность и эмоциональность присущи женскому коллективу. Но именно женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия.

Мы можем говорить о том, что педагогическому коллективу свойственны всеобщие качества любого коллектива, а также наличие специфических особенностей. К ним мы отнесем мобильность, разнофункциональность, самодисциплину, коллективный характер труда, отсутствие временных рамок рабочего дня, преобладание женского состава. Последние особенности являются причиной стрессов у педагогического персонала и могут послужить причиной профессионального выгорания.

Т.Н. Садыковой выделены следующие особенности деятельности педагога, характерные для современного этапа развития образования [1].

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

2. При соответствующих условиях педагог становится источником социальной, интеллектуальной и культурной инициативы.

3. Инновационная сущность деятельности педагога состоит в её ориентации на поиск новых путей и средств решения проблем, возникающих в окружающей среде, в образовательном учреждении и самой педагогической деятельности. Инновационность деятельности определяется её способностью к самообновлению и поиску педагогом новых возможностей в решении возникающих проблем.

4. Рефлексивный характер деятельности педагога. Осознание педагогами рефлексивной природы педагогической деятельности, её норм и ценностей дает возможность осознанно строить своё 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. Педагог не работает обособленно. Он нуждается в взаимодействии с другими участниками образовательного процесса – детьми, родителями, администрацией.

Для эффективной педагогической деятельности необходима устойчивая внутренняя мотивация педагога. Это подтверждается исследованиями Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, которые показывают, что мотивация педагогической деятельности занимает ведущее место в профессиограмме педагога [2].

К. Замфир и А.А. Реан выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию педагогической деятельности. С помощью внутренней мотивации реализуется по-

требность педагогов во внутреннем благополучии, в гармонизации внутреннего мира, в самосовершенствовании и самоактуализации [3].

Внешние мотивы К. Замфир и А.А. Реан разделяют на внешние положительные и внешние отрицательные. Педагог стремится удовлетворить потребности социального престижа, признания со стороны коллег, повышения материальных благ. Это можно считать основой для внешней положительной мотивации.

Если мотивационная модель уравнивает высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной, то чувство удовлетворения избранной профессии превалирует у педагога. Внешняя отрицательная мотивация связана с политикой избегания рискованных ситуаций, боязни в глазах руководства выглядеть некомпетентным педагогом, допустить ошибку, за которой последует недовольство руководителя.

Список литературы

1. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании / М.А. Гончаров. – М.: Атом, 2014. – 255 с.
2. Садыкова Т.Н. Мотивация деятельности педагогов как фактор повышения эффективности управления образовательным учреждением / Т.Н. Садыкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/motivaciya-deyatelnosti-pedagogov-kak-faktor-povisheniya-effektivnosti-upravleniya-obrazovatelnim-uchrezhdeniem-vipusknaya-kvali-3209704.html> (дата обращения: 20.01.2026).
3. Хисамбеев Ш.Р. Оценка мотивации педагогов как средство экспертизы программ дополнительного образования / Ш.Р. Хисамбеев // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2017. – №8. – С. 36–38.
4. Шарипов Ф.В. Менеджмент общего и профессионального образования: учебное пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Логос, 2014. – 432 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27267.html> (дата обращения: 04.12.2025). EDN UGMOXT