

Музафарова Гульнара Рушановна

магистрант

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация: успешное управление мотивацией профессиональной деятельности педагогов является одним из ключевых аспектов обеспечения качества образования в современных образовательных учреждениях. Мотивация играет важную роль в формировании эффективной работы педагогического коллектива. Поддержка и стимулирование мотивации педагогов способствуют повышению качества образования и созданию благоприятного обучающего окружения.

Ключевые слова: образование, педагогика, мотивация, управление мотивацией, профессиональная деятельность, образовательное учреждение.

В современном обществе профессия педагога стала особенно сложной и ответственной. Она требует не только высокой компетентности, но и постоянного саморазвития, творческого подхода к работе, а также присутствия бесконечного желания помогать детям достичь успеха. Однако не всегда все педагоги ощущают эту мотивацию на протяжении всей своей профессиональной деятельности. Возникают различные факторы, которые могут отрицательно влиять на мотивацию – это недостаток признания и поддержки со стороны администрации, конфликты в коллективе, невозможность профессионального роста и другие. Важно разработать эффективные стратегии управления мотивацией педагогов, которые помогут им сохранять интерес к своей работе и преодолевать трудности на пути к достижению общих целей образовательного учреждения.

Управление мотивацией профессиональной деятельности педагогов является одним из ключевых аспектов эффективного функционирования образовательных учреждений. Мотивация играет важную роль в формировании атмосферы и условий работы, способствует достижению поставленных целей и повышению качества образовательного процесса.

Мотивация – это внутренняя сила, которая побуждает человека к определенным действиям или стремлениям. В контексте профессиональной деятельности педагога мотивация имеет особое значение, так как работа в образовательной сфере требует высокой ответственности и творческого подхода [3].

Одним из главных факторов, определяющих мотивацию педагогической деятельности, является социальное признание и оценка результатов работы. Педагогам необходимо видеть результат своей работы, получать подтверждение своего профессионализма и чувствовать значимость своего вклада в развитие обучающихся. Поэтому руководство образовательного учреждения должно предоставлять педагогам возможности для самореализации, создавать условия для профессионального роста и развития.

Еще одним важным аспектом мотивации педагогической деятельности является материальное поощрение. Справедливая и достойная оплата труда позволяет не только удерживать квалифицированных специалистов в системе образования, но и стимулировать их к повышению качества работы. Педагоги должны видеть прямую связь между своим трудом и вознаграждением за него.

Помимо социального признания и материальных стимулов, мотивация педагогической деятельности также зависит от внутренних факторов. Важными составляющими внутренней мотивации являются интерес к работе, желание помочь детям в их развитии, стремление быть полезным обществу. Осознание значимости своей работы, ее целей и задач также способствует повышению мотивации педагогов.

Управление мотивацией профессиональной деятельности педагогов в образовательных учреждениях требует системного подхода и разработки эффективных стратегий. Руководители образовательных учреждений должны быть гото-

вы к анализу и оценке мотивации педагогического коллектива, созданию условий для ее развития и поддержки.

В современной педагогике вопросы управления мотивацией профессиональной деятельности педагогов являются одним из ключевых аспектов обеспечения эффективности образовательного процесса. Мотивация играет важную роль в формировании и развитии личности ученика, а также определяет успехи и результаты работы педагога. В данном подразделе мы рассмотрим теоретические основы мотивации в педагогике.

Одной из основных теорий мотивации в педагогике является теория самоопределения (Self-Determination Theory). Согласно этой теории, мотивация может быть интрузивной или автономной. Интрузивная мотивация связана с внешними факторами, такими как похвала или наказание со стороны окружающих. Автономная мотивация, напротив, возникает из самого человека и связана с его потребностью самоопределиться и достичь своих целей [2].

Другой значимой теорией мотивации является теория ожидания (Expectancy Theory). Согласно этой теории, мотивация зависит от ожидания человека о том, что его усилия приведут к желаемому результату. Если педагог верит в свои способности и видит прямую связь между своими действиями и успехами учеников, то его мотивация будет высокой.

Теория целостного развития (Self-Actualization Theory) также имеет применение в педагогике. Согласно этой теории, люди стремятся к саморазвитию и самосовершенствованию. Педагоги, которые находятся на пути саморазвития и роста, обладают более высокой мотивацией для достижения успехов в своей работе.

Помимо этих теорий, существует ещё множество других подходов к пониманию мотивации в педагогике. Например, теория потребностей Абрахама Маслоу гласит, что человек имеет набор основных потребностей – физиологических, безопасности, социальных, уважения и самоактуализации – которые определяют его поведение и мотивацию [1].

Также стоит упомянуть о понятии внутреннего и внешнего мотивирования. Внутренняя мотивация связана с личными интересами, целями и ценностями педагога. Внешняя мотивация, напротив, возникает из воздействия внешних факторов, таких как зарплата или поощрения.

Важно отметить, что все вышеперечисленные теории и подходы к мотивации в педагогике имеют свои преимущества и ограничения. Комбинирование различных подходов может быть наиболее эффективным способом управления мотивацией профессиональной деятельности педагогов.

Практические аспекты управления мотивацией педагогов являются ключевыми для обеспечения эффективной работы и достижения поставленных целей в образовательных учреждениях. Мотивация педагогов играет важную роль в повышении качества образования, создании благоприятной обучающей среды и развитии профессионального потенциала каждого педагога.

Одним из основных аспектов управления мотивацией педагогов является организация системы материального стимулирования. Вознаграждение за качественную работу и достижение результатов способствует повышению мотивации педагогов. Это может быть выплата премий, бонусов или повышение зарплаты. Важно, чтобы система материального стимулирования была прозрачной и справедливой, чтобы каждый педагог чувствовал свою значимость и получал соответствующее вознаграждение за свои достижения.

Кроме того, не менее важным фактором управления мотивацией является признание и поощрение успехов педагогов. Возможность получить обратную связь со стороны коллег, администрации и родителей помогает педагогам оценить свою работу и вносить необходимые коррективы. Признание успехов может быть выражено в виде благодарности, наград или присвоения почетных званий. Это помогает педагогам чувствовать себя ценными и уважаемыми членами образовательного сообщества [7].

Еще одним эффективным инструментом управления мотивацией педагогов является предоставление возможностей для профессионального развития. Постоянное обновление знаний и навыков, повышение квалификации и участие в

конференциях и семинарах способствуют росту мотивации педагогов. Образовательные учреждения должны создавать условия для саморазвития, предоставлять доступ к актуальной информации и поддерживать интерес к профессиональному росту.

Для успешного управления мотивацией педагогов также необходимо создать командный дух и сплоченность коллектива. Разработка единой стратегии и целей, совместное решение проблем и взаимоподдержка помогут педагогам чувствовать себя частью команды и добиваться общих результатов. Регулярные коллективные мероприятия, такие как общественные мероприятия или творческие конкурсы, также способствуют укреплению командного духа и повышению мотивации.

Наконец, эффективное управление мотивацией педагогов требует постоянного анализа и оценки результатов. Администрация образовательного учреждения должна проводить регулярные оценки работы педагогов, выявлять слабые стороны и предложить поддержку для их преодоления. Это может быть в виде индивидуальных консультаций или организации тренингов по развитию необходимых навыков [4].

Мотивация педагогов является одним из ключевых аспектов успешного функционирования образовательных учреждений. В данной статье было рассмотрено управление мотивацией профессиональной деятельности педагогов в контексте современных вызовов и перспектив.

Одним из основных вызовов, с которыми сталкиваются руководители образовательных учреждений, является нестабильность условий работы. Непредсказуемые изменения в системе образования, бюрократическая нагрузка и ограничения на свободу преподавателей могут отрицательно влиять на их мотивацию. Поэтому для эффективного управления мотивацией педагогов необходимо создание стабильной и поддерживающей среды, где преподаватели будут чувствовать себя ценными членами коллектива.

Вторым вызовом является отсутствие возможностей для профессионального роста и развития. Многие педагоги испытывают разочарование из-за ограни-

ченности возможностей повышения квалификации или получения новых знаний. Для решения этой проблемы руководство должно предоставлять педагогам доступ к профессиональным тренингам, семинарам и конференциям, а также поощрять самообразование и саморазвитие.

Третьим вызовом является недостаточное признание и благодарность за работу педагогов. Отсутствие поддержки со стороны администрации и общества может привести к ухудшению мотивации педагогов. Поэтому важно создать систему поощрений, где достижения и успехи преподавателей будут признаны и оценены.

Одной из перспектив развития управления мотивацией педагогов является использование инновационных технологий. В настоящее время все больше образовательных учреждений начинают внедрять цифровые инструменты для повышения эффективности обучения и мотивации преподавателей. Такие инновации, как онлайн-курсы, электронные портфолио или системы оценки работы педагога, могут значительно упростить процесс оценки и контроля успехов преподавателей, а также предоставить им новые возможности для профессионального роста.

Еще одной перспективой является развитие системы оценки качества работы педагогов. Традиционные методы оценки, основанные на наблюдении за уроками или результатами экзаменов, могут быть дополнены более объективными и комплексными методами. Например, использование анонимных опросов среди учеников и родителей может помочь выявить сильные и слабые стороны работы преподавателя [5].

В заключение можно отметить, что управление мотивацией педагогов в образовательных учреждениях является сложной задачей, которая требует постоянного внимания и разработки новых подходов. Эффективное управление мотивацией позволяет создать благоприятные условия для профессионального роста и развития педагогов, что в свою очередь положительно сказывается на качестве образования. Учитывая вызовы и перспективы в данной области, необходимо постоянно анализировать изменения в системе образования и адаптиро-

ваться к ним, чтобы обеспечить эффективное управление мотивацией педагогов и достижение поставленных целей в сфере образования.

Список литературы

1. Афанасьева Т.П. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Т.П. Афанасьева. – 2-е изд. – М.: Центр, 2019. – 255 с.
2. Байметов А.К. Мотивы педагогической деятельности / А.К. Байметов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psy.wikireading.ru/64991> (дата обращения: 02.12.2023).
3. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов / А.Б. Бакурадзе. – М.: Сентябрь, 2019. – 192 с.
4. Волгин Н.А. Совершенствование методов и форм образовательного процесса: монография / Н.А. Волгин, Л.П. Храпылина, Н.Н. Савельев [и др.]. – М.: МКНГСП; АМК Идеал Медиа, 2019. – 172 с.
5. Добренъков В.И. Методы социологического исследования. / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 768 с.
6. Обласова Л.С. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов / Л.С. Обласова // Справочник заместителя директора школы. – 2022. – №3. – С. 44–49.
7. Чекмарев О.П. Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений / О.П. Чекмарев. – СПб.: Астерион, 2019. – 265 с.
8. Чеха В.В. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы / В.В. Чеха // Вести образования. – 2019. – №8. – С. 11–15.