

**Музафарова Гульнара Рушановна**

магистрант

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

г. Ульяновск, Ульяновская область

заместитель директора по учебной работе

ОГБПОУ «Старокулаткинский механико-  
технологический техникум»

Старая Кулатка, Ульяновская область

Научный руководитель

**Балашова Валентина Георгиевна**

канд. пед. наук, доцент

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

г. Ульяновск, Ульяновская область

**МЕТОДЫ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ  
ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ КАЧЕСТВА**

*Аннотация:* в настоящее время мотивация персонала занимает ведущее место среди факторов, обеспечивающих успех деятельности организации. В современном российском образовании особое значение приобретает повышение уровня эффективности менеджмента и мотивации его работы. Задача современного руководителя – удовлетворить требования педагога, привлечь и привлекать кадры в школу, а затем способствовать дальнейшему их совершенствованию. Необходимость изучать мотивацию обусловлена тем, что это один из способов управления человеком. Сейчас, благодаря положительным изменениям на рынках образования, преподавателю легче раскрывать свои творческие возможности и принимать активное участие в инновационном процес-

*се. Руководитель школы должен эффективно использовать мотивационную систему, чтобы достичь целей организации.*

**Ключевые слова:** образование, мотивация, управление мотивацией, методы управления мотивацией, профессиональная деятельность, образовательное учреждение.

Согласно Толковому словарю В. Даля, мотив с французского означает побудительную причину, повод. Мотивировать значит привести доводы, которые оправдывают действие или доказывают необходимость какого-либо поступка. Управление современными школами – это сложный процесс. Руководитель образовательной организации должен не только знать тонкости и особенности профессионального педагогического процесса, но и практические, теоретические навыки в области управления.

Сегодня работодатель интересуется высоким профессионализмом педагогов и призван для того совершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне.

Чтобы понять, как работает мотивация, давайте разберемся, какая она бывает. Виды мотивации связаны между собой, часто они дополняют друг друга и способствуют более быстрому достижению своей поставленных целей.

Существуют два вида мотивации: внутренняя и внешняя.

Внутренняя мотивация формируется в самом человеке. Что к ней относится: мечта, стремление к самореализации, творчеству; самоутверждение; любопытство; убежденность.

Внешняя мотивация – это факторы, появляющиеся извне. Например, обстоятельства, при которых вы чувствуете сильные положительные или отрицательные эмоции. Самым ярким примером внешней мотивации выступает материальное вознаграждение за свой труд, если он не вызывает у работника других положительных эмоций.

Повышение уровня профессионального образования и создание педагогического коллектива, соответствующего потребностям современной жизни, яв-

ляется необходимым условием модернизации системы обучения. На фоне повышения внимания на эту проблему особое значение приобретает вопрос о устойчивом мотивировании профессиональной деятельности учителей.

Поэтому необходимо определять систему морального и материального стимулирования сохранения лучших педагогов в школе, а также пополнять образовательные учреждения новыми поколениями педагогов, которые способны работать в условиях кризисных ситуаций.

Также руководителю необходимо учитывать то, что мотивация всех людей зависит от разных факторов. Каждый индивид определяет свой набор ценностей. Для кого-то это деньги, для другого впечатление, для третьего – умение преодолевать препятствия. В этом разобраться и создать соответствующую мотивационную систему руководителю помогут знания социальных и психологических типов. Можно выделить следующие категории педагогов.

1. Молодые специалисты. Юные сотрудники до сих пор не в состоянии планировать и прогнозировать свои действия, определить конечные результаты, но при этом полагают, что обязательно следует отметить даже малые достижения.

2. Педагоги средних возрастных групп. Они реальные, активные, инициативные, стремятся участвовать в решении, берут различные общественные обязанности. Осознают свои вклады в успешную образовательную деятельность.

3. Педагоги старшей возрастной группы. Особенно ценят удобство работы, своевременность ее начала и завершения, четкость, планирование действий руководителя.

Таким образом, с учетом этой типологии педагогов руководитель образовательной организации остро стоит перед задачей выбора методов и способов мотивации сотрудника.

Выделяются три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

*Методы административного характера:* рациональная распределение нагрузки на учебу и график занятий; справедливая распределение должностных

обязательств; предоставление отпусков, увеличенные отпуска; проверка педагогов; создание и утверждение должностной инструкции, в которой указаны конкретные обязанности.

*Экономические методы* относятся к: получению дополнительного заработка; денежных компенсаций в случаях экстренной необходимости; социальной поддержке больничных учреждений; предоставлению в учреждение возможностей льгот; доплату и компенсацию за повышение нагрузки, распределению надбавок, премии работникам.

*Социально-психологические методы* относятся к: благодарственным письмам, почетным грамотам; организацию конкурсов, направление районных и городских конкурсов; предоставление дополнительных прав и полномочий, включение подчиненных в резерв руководителей; стажировка, командировка.

Итак, следует сказать, что применение мотивационных приемов должно быть комплексным, они должны дополняться и дополняться друг другом. Только такие комплексы гарантируют эффективность управления. Руководитель при выборе методов мотивации должен не забывать об индивидуальных особенностях каждого сотрудника. Знание психологии поможет вам грамотно подобрать именно то средство мотивации, способствующие наиболее качественному исполнению педагогом его должностных функций и которое должно в результате привести в процветание и эффективное развитие всего образовательного учреждения.

### ***Список литературы***

1. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов / А.Б. Бакурадзе // Библиотека журнала «Директор школы». – 2005. – №3. – 200 с. – EDN QUCKFL
2. Дубицкий В.В. О мотивации деятельности преподавателей / В.В. Дубицкий // Социология образования. – 2012. – №4

3. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» / С.В. Кирдянкина // Управление современной школой. – 2010. – №6. – 180 с.
4. Крюкова Е.М. Мотивация педагогического коллектива к участию в инновационной деятельности / Е.М. Крюкова // Справочник заместителя директора школы. – 2011. – №3. – С. 10.
5. Лепешова Е. Работа с персоналом / Е. Лепешова // Директор школы. – 2010. – №5.
6. Мотивация персонала в современной организации: учебное пособие/ под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: Книжный дом, 2007. – 240 с.
7. Мотивы и стимулы трудовой деятельности преподавателей // Социология образования. – 2012. – №12. – С. 26–27.
8. Третьяков П.И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента / П.И. Третьяков. – М.: Новая школа, 1998. – 288 с.
9. Хрестоматия по эффективности управления образованием: мотивационный программно-целевой подход / под ред. И.К. Шалаева. – Барнаул: БГПУ, 2009.
10. Черникова Т.В. Как управлять педагогическим коллективом школы / Т.В. Черникова // Библиотека журнала «Директор школы». – 2004. – 208 с. – EDN QTPNPL
11. Шапиро С. Мотивация и стимулирование персонала / С. Шапиро [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.syntone.ru](http://www.syntone.ru)