

Гребенникова Вероника Михайловна

д-р пед. наук, декан, заведующая кафедрой

Руденко Екатерина Юрьевна

соискатель, преподаватель

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

***Аннотация:** актуальность темы определяется стоящими проблемами в области мотивации педагогов в современном образовательном пространстве. Авторы в своей статье рассмотрели, как теоретические вопросы профессиональной мотивации педагогов, так и осветили ряд стимулов для профессионального развития педагогов образовательного учреждения. Специфика мотивации педагога имеет особенностей связана с особенностью самой педагогической деятельности. Необходимо наряду с традиционными стимулами применять особые, инновационные, основанные на понимании педагогических функций и педагогической работы в целом.*

***Ключевые слова:** педагогическая деятельность, педагогические работники, мотивация, внутренняя мотивация, качество образования.*

Педагогическая деятельность усложняется с каждым годом: возрастает уровень требований к профессионализму, компетентности, способности адаптироваться к новым геополитическим запросам и вызовам. Увеличивается социальная ответственность педагогов, требования общества, все эти факторы приводят к увеличению нагрузки на тех, кто занимается педагогической деятельностью. Меняется само содержание труда в сфере образования и вопросы мотивации в образовательной организации являются важными и значимыми.

«Современная действительность вызывает необходимость создания адекватного современным реалиям механизма мотивации трудовой деятельности.

Деятельность руководителя в этой области должна быть направлена на совершенствование работы образовательной организации путем эффективного использования кадровых ресурсов» [6].

Многие современные ученые, такие как: Н.В. Афанасьев, Н.С. Глуханюк, А.С. Гусев, А.А. Деркач, В.В. Лешин, В.А. Селезнева, Д.А. Степнов, Д.Т. Шиманская, Т.Н. Щербаков, Tafarodi, R.W. & Swann, K. Murphi, P.A. Alexander занимались вопросами исследования мотивации и в своих работах подходили с позиций и идей психолого-акмеологического подхода, связанного с изучением вопросов жизненного и профессионального развития.

Проблема компетентности звучит в работах таких психологов, как: А.К. Марков, Дж.М. Митин, Т.Н. Щербаков, Дж. Берч, Дж. Равен, Н. Хомский, J.T. Elibson, Goodlad, Flanagan, T.G. Roos, Steinberg.

Особое внимание мотивированности специалистов уделяют в своих научных трудах у С.В. Богдановой, И.П. Глинской, Т.С. Панина, М.М. Поташник, П.В. Худоминоского, Т.Н. Щербакова.

В одной из своих работ, посвященных вопросам изучения теорий мотивации, В.Г. Леонтьев [4] выделяет два типа мотивации:

- первичную мотивацию: инстинкт, потребности, влечения;
- вторичную: мотив.

В различных подходах и теориях используются различные трактовки понятия «мотивация».

«Мотивация персонала – это внутреннее побуждение сотрудника, которое определяет направление, уровень и устойчивость усилий, направленных на выполнение трудовой деятельности» [5, с. 25].

Результатом любого вида управленческой деятельности является организация рабочего процесса таким образом, чтобы он принес наибольший эффект, поэтому любому руководителю необходимо понимать. Что ключевой фактор достижения успеха организации – это желание продуктивно работать. Для такой работы необходимо сопряжение целей работника с целями организации и таким

«связующим звеном» выступает мотивация, как процесс достижения потребностей субъекта – нужды человека, удовлетворяемые с помощью профессиональной деятельности.

В любой профессиональной деятельности главным движущим фактором является мотивация, заинтересованность в работе, в достижении профессиональных результатов. Перед руководителем всегда стоит вопрос – как заинтересовать, как и чем мотивировать свой коллектив для эффективного выполнения поставленных трудовых задач.

«Все факторы, участвующие в мотивационном процессе и обуславливающие поведение работника в процессе труда, принято называть мотивационными. Они составляют мотивационную структуру личности, которая подвержена непрерывным изменениям, но в то же время сохраняет устойчивость благодаря системе ценностей, регулирующей способы удовлетворения потребностей» [2, с. 11].

Потребности являются причинами того или иного поведения, могут побуждать к действию, частично влиять на систему ценностей, убеждений и мировоззрений. Мотивация труда представляет собой достаточно сложную систему мер, поскольку каждый работник имеет свою ценностную шкалу, свою систему предпочтений для удовлетворения основных нужд и потребностей.

Основным видом мотивации традиционно считается высокая зарплата, но здесь имеются свои «подводные камни», маленькая зарплата педагогов вызывает чувство неудовлетворённости, непрозрачная и непонятная система поощрений может привести к интригам в коллективе, подрывать трудовую дисциплину.

Завышенные требования для получения стимулирующих выплат, приводят либо к нежеланию прилагать невероятные усилия на несопоставимую с затратами выплату, либо к профессиональному выгоранию, проблемам со здоровьем, поскольку педагог находится в постоянном стрессе от выполнения большого объема поручений: выполнения своего объема учебных поручений, выступлений на конференциях, повышении квалификации, написании статей, участии в конкурсах и т. д. Примерная модель развития мотивации педагогической деятельности представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Мотивационная модель развития в педагогической деятельности

Мотивированных к труду в образовательном учреждении педагогов отличает стремление не только к повышению эффективности своей педагогической деятельности, но и желание содействовать успехам своей образовательной организации в целом, мотивация таких специалистов состоит в интересе к работе с детьми, способности к организаторской деятельности, понимании важности и значимости в обществе своей педагогической деятельности, в призвании, развитии своих педагогических способностей, самореализации и становлении себя, как высокопрофессионального работника и т. д. (рис. 2).



Рис. 2. Мотивы педагогической деятельности

В решении вопросов кадрового менеджмент мотивация и стимулирование работников играют главное значение. В частности, в педагогической деятельности необходимо опираться на систему ценностей и структуру интересов, нужно найти правильный внутренний фактор, позволяющий самомотивироваться, а не только быть мотивированным со стороны руководства образовательной организации. Очень важна вовлеченность педагога в образовательный процесс, стимулирование педагогического коллектива должно строиться на гибкости, дифференцированности и комплексом подходе. Мотивация должна быть ориентирована также и на профессиональное развитие педагога. К основным мотивам можно отнести такие, как:

- профессиональная самореализация;
- профессиональный рост;
- состязательность;
- личное развитие, получение новых знаний;
- самоутверждение, достижение социального успеха;
- коллективная принадлежность;
- стабильность, защищенность.

Специфика грамотной мотивационной политики управления персоналом в образовательной организации, по нашему мнению, должна содержать следующие компоненты:

- видение и обоснование теоретико-методологических основ мотивации педагогических работников образовательной организации;
- определение факторов эффективного управления образовательной организацией;
- выявление и обоснование мотивационных условий, способствующих повышению эффективности управления.

Современная мотивационная политика педагогических работников в условиях образовательной среды должна быть не только нацелена на повышение эффективности работы сотрудников, но и обязана организовывать социальную защищенность, формировать нравственную атмосферу, благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе и позитивный имидж самой образовательной организации, создавать условия эффективного формирования мотивации профессионального роста педагогов, состоящих из различных видов стимулирования и подходящие условия труда. Повышать уровень организационной культуры и выполнения трудовых функций.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/60fe09c87bb91e8dc7f6b7bd271f0a70597bdd28/ (дата обращения: 22.11.2024).
2. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов / А.Б. Бакурадзе. – М.: Сентябрь, 2005. – 192 с. ISBN 5-88753-078-2. EDN QUCKFL
3. Гребенникова В.М. Типовые задачи проектирования системы общественного управления образовательным учреждением / В.М. Гребенникова // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании: матер. междунаrod. науч.-практ. конф. ОНМУ. – Одесса, 2008. – С. 18–24.
4. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск, 2002. – 261 с. ISBN 5-94023-037-7

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е.А. Родионова, В.И. Доминяк, Г. Жушман, М.А. Экземпляров; под ред. Е.А. Родионовой. – М.: Юрайт, 2024. – 279 с. – ISBN 978-5-534-01566-9 // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/536681> (дата обращения: 22.11.2024).
6. Патракова Н.О. К вопросу о мотивации трудовой деятельности педагога / Н.О. Патракова // Молодой ученый. – 2017. – №25 (159). – С. 309–312 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/159/44811/> (дата обращения: 19.10.2024). EDN YUNXHN
7. Рысева А.С. Мотивация педагогической деятельности / А.С. Рысева, И.Ю. Антропова, С.С. Товмасын // Вопросы науки и образования. – 2018. – №3 (15) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-pedagogicheskoy-deyatelnosti-1> (дата обращения: 20.11.2024).
8. Sazhina N.M., Sher M.L., Mironov L.V. Educational quality: requirements and approaches to the quality of modern education // Мир педагогики и психологии. – 2019. – №6 (35). – С. 57–66. – EDN DLQKTK
9. Grebennikova V.M., Sher M.L., Mironov L.V. Digital education as the necessity for modern social development // Мир педагогики и психологии. – 2019. – №4 (33). – С. 116–123. – EDN KOOEKO
10. Sher M.L., Sazhina H.M. Modern technologies, methods and approaches in the educational process // Colloquium-journal. – 2018. – №12–3 (23). – С. 47–50. – EDN YOXWIP