УДК 378.091

Брусянина Ирина Игоревна
студентка магистратуры,
факультет психологии и специального образования
Томский государственный педагогический университет
Россия г. Томск
e-mail: ira.igorevna.94@mail.ru

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

Аннотация: *В ходе изучения данной темы, автором были рассмотрены все методы развития системы мотивации педагогов. Каждый метод был подробно изучен и изложен в статье.*

Ключевые слова: система мотивации, мотивация педагогов, развитие системы мотивации, методы мотивации педагогов.

Brusyanina Irina Igorevna
master student,
Faculty of Psychology and Special Education
Tomsk State Pedagogical University
Russia, Tomsk

METHODS FOR THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF MOTIVATION OF TEACHERS.

Abstract: *In the course of studying this topic, the author considered all methods of developing a system of motivation for teachers. Each method has been studied in detail and described in the article.*

Key words: Motivation system, motivation of teachers, development of the motivation system, methods of motivating teachers.

Введение. Актуальность проблемы расширения системы мотивации педагогического состава образовательных организаций формируется социальной ролью учителей в развитии общества в наши дни [1]. Значимость роли учителя в прогрессивном развитии общества определил русский педагог К.Д. Ушинский (1823-1870): «Воспитатель, стоящий в уровень с современным ходом воспитания, чувствует себя живым, деятельным членом великого организма, борющегося с невежеством и пороками человечества, посредником

между всем, что было благородного и высокого в прошедшей истории людей, и поколением новым, хранителем святых заветов людей, боровшихся за истину и за благо. Он чувствует себя живым звеном между прошедшим и будущим, могучим ратоборцем истины и добра и сознаёт, что его дело, скромное по наружности, - одно из величайших дел истории, что на этом зиждутся царства и им живут целые поколения».

Первым пунктом в Федеральном законе «Об образовании в РФ» определено, что «Российская Федерация провозглашает область образования приоритетной».

Работа в образовательном учреждении в современном мире требует больших моральных и психологических затрат преподавателя, при является низкооплачиваемой должность, в связи с такими условиями труда в образовательных учреждениях возникает текучесть, дефицит сотрудников, поэтому руководители на первый план выходят задачи проведения эффективной управленческой политики, выработки научно-обоснованной концепции привлечения и мотивации педагогических кадров [2]. Самой эффективной на сегодняшний день является «мотивация на результат», т.е. результат преподавателя определяется с помощью KPI – данная система позволяет выявить результативность и эффективность работы учителя. Мотивационная система позволяет руководителю бороться с безынициативной позицией педагогов, низким уровнем их интереса к своей профессиональной деятельности, с инертным поведением во время педагогического совета или семинара. Только при хорошей мотивации повышается качество работы педагога, улучшается микроклимат в учреждении, мотивированные работники показывают хорошие результаты в достижении профессиональных целей, руководитель подготавливает педагогические кадры для инноваций и в конечном счёте повышается качество образования.

Руководитель образовательной организации прежде всего заинтересован в профессионализме своих педагогов, он постоянно должен заботиться об улучшении всех механизмов управления на уровне государственно-правовой

сфере политической жизни [3]. Мотивационная система должна непрерывно улучшать методы стимулирования труда педагогического состава организации, при этом упор должен делаться на достижения российской и зарубежной педагогической науки.

В современном мире остро стоит вопрос о квалификационном уровне и компетенции педагогов, который должен соответствовать требованиям системы образования Российской Федерации [4]. В связи с этим необходимо разработать устойчивую систему мотивации для желания развития педагогов как более высококвалифицированных сотрудников. Если разработать улучшенную систему методов материального и нематериального стимулирования, то повысится шанс привлечь к работе в образовательных учреждениях новых молодых специалистов и сохранить на рабочих местах талантливых и любящих своё дело преподавателей.

На сегодняшний день наиболее актуальным методом мотивирования педагогических работников к продуктивной деятельности, является создание всех условий удовлетворяющих их потребности. Педагогический труд требует большого вклада моральных и психологических усилий, эмоциональной отдачи и постоянного саморазвития работников образовательных учреждений, но к сожалению в данный период времени он не относится к престижному, высокооплачиваемому. Поэтому сейчас как никогда ранее необходимо разработать план мероприятий, акций, форумов и т.п., при которых в сознании детей, молодёжной среде будет формироваться нравственный идеал учителя, произойдет поднятие уровня престижа педагогических профессий, укрепится связь между поколениями.

Ученые А. Леонтьев, С. Рубинштейн предлагают свои исследования первичных мотивов и пытаются классифицировать их на врожденные и производные факторы. Важен главный мотивирующий внешний факторы, воздействующие на личность со стороны окружающей среды, так на пример К. Левин, Э. Тумен, Психологи Эдвард Деси, Ричард Райн, К. Замфир, Н. В. Овчиников защищают теорию «Внутренняя мотивация – врожденные,

приобретенные механизмы, управление поведением человека». С точки зрения В.К. Вилюнаса, мотивация – это система процессов, которая отвечает за стимуляцию деятельности человека. Автор К.К. Платонов: «Я считаю, что мотивация — это нечто большее, чем психический феномен, описывающий всю совокупность мотивов личности» [2]. Л. И. Божович дает свое определение: «Мотивация – это сложный внутренний корректирующий механизм в человеке внешние стимулы поведения, определяющие события и процедуры осуществление деятельности» [8]. Стремление А.К. Семенов и В.И. Набокова к лидерству определялось как поощрение желаний и увлечений, создание эталона для рабочей силы пространство, где учитель будет работать более продуктивно, потому что будет иметь какую-то личную выгоду. И на протяжении всего процесса он понимает, для чего он работает. В данном случае речь идет о личной конфиденциальности внимание на его выполнение [1]. Внешняя мотивация, заключается в том, что руководитель назначает задачи работнику и сам выбирает метод мотивации немедленно сообщая ему об этом. Мотивировать работника он может премией или публичной похвалой.

Мотивов труда много, они отличаются от человеческих усилий способностью удовлетворять потребности через работу, это действия, которые необходимы человеку для удовлетворения своих потребностей, цена, что работник готов платить, чтобы получить то, что ему нужно и чего он хочет.

Стимул — противоположное понятие, он не внутренний как мотивация, а внешний. Воздействуя на интересы человека происходит влияние на его действия, тем самым заставляя человека действовать более активнее. Что касается отдельного работника, группы или бригады, то стимулы выступают в качестве внешней движущей силы в работе, деятельности компании и на что мы обращаем внимание в организации. Система мотивации определяется и устанавливается бизнесом по возможностям, задачам и уровню профессионализма работника. Стимуляция – это процесс регуляции воздействие рабочих факторов внешней среды на повышение его активность. Если мотивация

движет активностью изнутри, то стимулирование протекает через его внешнюю потребность в возможности [2, с. 240].

С точки зрения психологии человека реакция людей на раздражители не сознательная и контролируемая, а также реактивная часть зависит от каждого конкретного человека, его личности. Таким образом, мы опять же можно сказать, что понятия стимула и мотива зависимы и связаны, потому что от потребностей,

Цели и мотивы зависят от реакции сотрудников на стимулы. Точка зрения К.В. Рочева, Н.Р. Балынской и других исследователей, сводится к тому, что одна из основных причин негативных последствий сохранения навыков среди сотрудников организации связана с развитием и предоставлением стратегий стимулирования, направленных на повышение мотивации сотрудников, особенно в традиционной системе оплаты труда, потому что вознаграждение является самым важным стимулом.

В современном менеджменте мотивация понимается как часть организационного управления. И то, и другое можно рассматривать как способ объединения целей организации и целей сотрудников для полного удовлетворения потребностей [1]. Мотивация определяется как внутренний и внешний фактор.

Мотивационная структура состоит из желаний, требований, мотивов, целей, установок и оценок. На основе этих факторов (мотивационных критериев) у человека вырабатывается определенное поведение, связанное с определенной мотивацией, потребностью и ожиданием.

Современным руководителям нужны различные способы мотивации и расширения возможностей сотрудников в организациях, потому что передовых технологий, здоровой внешней среды и смелых идей недостаточно, чтобы сделать работу доступной для людей, организационный контроль отсутствует. Руководители давно страдают от проблем со стимулированием и мотивацией сотрудников. Сфера образования не исключение. Проблемы финансового и психического здоровья учителя тесно связаны с его практикой и, несомненно, влияют на предоставляемые образовательные услуги.

Поощрение и мотивация сотрудников к повышению квалификации и увеличению доходов необходимо для совершенствования образовательного проекта в государственной системе образования 21 учреждения России [2]. Все это указывает на сильную напряженность между качеством труда и вознаграждением, которая ухудшается в условиях рыночной экономики, предполагая, что школы для нее не подходят.

К основным формам мотивации педагогического состава учреждений относятся:

1) выплата за труд, выполненный в определённых условиях. Например: доплата за сверхурочную работу, доплата за работу в нерабочие праздничные дни;

2) заработная плата, выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;

3) премиальное вознаграждение педагога за разработку авторской программы обучения или создание уникальных методических материалов, а так же за участие в конкурсах показывающее профессиональный уровень;

4) признание педагога как личности, публичное награждение ценными подарками, почётными медалями, поощрение деятельности работника путевками на отдых, награждение благодарственными письмами, грамотами;

5) публичное поощрение деятельности творческой группы памятными сувенирами;

6) внимание руководства в виде выражения благодарности, вручения открытки в день рождение педагога.

Необходимо ежегодно проводить мониторинг системы мотивации для дальнейшей её корректировки. По результатам мониторинга нужно вносить изменения в локальные акты мотивации и стимулирования работников образовательных учреждений.

В результате таких мониторингов можно:

- разработать новые методы стимулирования педагогических работников организации;

- повысить статус педагогов;

- повысить профессиональное мастерство педагогов, подготовить их к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;

- создать необходимые условия работы при которых педагог сможет раскрыть свой творческий потенциал;

- создать обновлённую материально- техническую базу.

При разработке новых методов стимулирования педагогов образовательных учреждений необходимо учитывать:

1) Доступность. Т.е. каждый новый стимул должен быть доступен и понятен для каждого педагога.;

2) Ощутимость. Здесь необходимо выбирать средний размер стимула, т.к. для каждого педагога ощутимым может являться разный размер стимулирующей выплаты;

3) Постепенность. Стимулы относящиеся к материальным должны постоянно корректироваться в сторону увеличения размеры выплаты, но ни в коем случае не уменьшаться.

Для того чтобы достичь максимальной отдачи от педагога образовательного учреждения необходимо найти к нему индивидуальный подход, беря во внимание его уникальность.

Так же не стоит забывать о нематериальном стимулировании работников сферы образования. Особенно целесообразны они будут в целях повышения эффективности управления педагогическим коллективом. К ним можно отнести:

- акции, флешмобы под названием «Мой любимый педагог»;

- сочинения, посвящённые педагогическим работникам учреждения;

- конкурсы поздравительных открыток;

- видеоролики снятые учениками о любимых педагогах.

В.Н. Немов в своем произведении под названием «Управление методической работой в школе» описал мотивационную систему и выдвинул свою «Модель условий мотивации профессионального развития учителя». Он считал, что стимулирование работников и система их мотивирования для наилучших результатов в педагогической деятельности должна быть комплексной и дифференцированной. Это позволит выстроить стабильную внутреннюю мотивацию.

Нематериальная мотивация несомненно является сложным механизмом, состоящих из:

- возможности карьерного роста педагога;

- признания его профессионального статуса;

- здоровая конкуренция в педагогическом коллективе;

- одобрение как со стороны коллег, так и со стороны руководителя образовательного учреждения. Для того чтобы мотивация труда работника приносила более улучшенные результаты, нужно чтобы смысл трудовой деятельности выходил за рамки удовлетворения личных материальных потребностей работника сферы образования.

Специальная программа для стимулирования работников сферы образования, которая разработана на основе дифференцированного подхода к разным категориям и группам персонала, может стать одним из средств обеспечивающих необходимую мотивацию педагогам.

Система мотивации педагога развивается по мере изменений условий труда, мотивов, стимулов, а также потребностей каждого специалиста, в связи с этим при разработке мотивационной системы рекомендуется учитывать наибольшее количество направлений ее развития.

В дальнейшем к основным направлениям систем мотивации работников сферы образования можно будет отнести:

- реализацию программ в ходе которых будет производится повышение квалификации педагогов;

- индивидуально разработанный подход к мотивации каждого преподавателя;

- разработка методов нематериальной мотивации;

- разработанные методы стимулирования творческих педагогов, принимающих активное участие в различных конкурсах, фестивалях и мероприятиях образовательной организации.

Руководству образовательных организаций необходимо внедрять мероприятия, в ходе которых будет повышаться стремление педагогов к самореализации, благодаря осознанию того что, их работает достойно оценивается, создаются благоприятные условия для выполнения программ учебной деятельности. К таким мероприятиям может относиться:

1) При подготовке к урокам психологическая и методическая поддержка молодых учителей;

2) Учитывая имеющийся опыт и квалификацию специалиста, предоставление возможности досрочно пройти аттестацию;

3) За особые достижения в деятельности образования, вручение педагогам премии и признания почётного звания.

В современных условиях, руководителю образовательного учреждения необходимо принимать во внимание тот факт, что резко изменяющаяся экономическая и политическая жизнь общества, так или иначе воздействует на мотивацию педагогического состава. Поэтому необходимо разрабатывать и реализовывать новые методы стимулирования, поощрения педагогов.

Вывод. Профессиональная мотивация в образовательном учреждении выступает неким двигателем профессионального и личностного развития педагога, потому что только при условии её достаточной сформированности возможно эффективное развитие профессиональной образованности и личностной культуры.

Изменения которые происходят в современном мире в системе образования, позволяют педагогу раскрывать свой творческий потенциал, быть

участником инновационных процессов, а для того чтобы сохранить интерес учителей в развитии в педагогической деятельности, необходимо продолжать развивать систему мотивации исходя из потребностей и желаний каждого работника индивидуально. Грамотно выстроенная система поможет сформировать профессиональное развитие педагогов, привлечь молодых специалистов, повысить эффективность деятельности самого образовательного учреждения.

Список литературы:

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

2. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2011. № 2 (7). С. 92-96.

3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2006. 329 с.

4. Яковлев А. А. Особенности мотивации в образовательных учреждениях // Социум. 2016. № 4. С. 21–26.

5. Чикишева О.А., Бойчук Е.В. Совершенствование системы стимулирующих выплат как инструмента мотивации и стимулирования труда 83 педагогов средней школы // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. Т. 1. № 1. С. 99-101.

6. Девятовская И. В. Сыманюк Э. Э. Нематериальная мотивация педагогов. // Народное образование, 2009. № 7. С. 94–100.

7. Воробьева М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. 2016. № 2. С. 57-61.

8. Гурова И.М. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 18. С. 106-119.