

Секция «Психология труда и инженерная психология»

Мотивация педагогических работников как значимая функция управления в образовательной системе

Урсу Михаела Ивановна

Студент (магистр)

Нижевартовский государственный университет, Факультет педагогики и психологии,

Нижевартовск, Россия

E-mail: torgovoe12group@mail.ru

В эпоху перманентных преобразований, затрагивающих все сферы жизнедеятельности человечества, особую актуальность приобретает проблема переосмысления основных механизмов функционирования образовательной отрасли как базового ресурса формирования кадрового, научно-технического и культурного потенциала общества. Образовательная организация сегодня активно переходит в сферу экономических отношений, что характеризуется созданием рынка образовательных услуг.

На эффективность образовательной организации, таким образом, все больше влияют экономические факторы, одним из которых является мотивация педагогических работников.

Тема мотивации персонала широко представлена в научных трудах зарубежных и отечественных исследователей: А. Смита, В. Врума, Дж. Адамса, Л. Портера, Э. Локка, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Э. Лоулера, Д. МакКлелланда, К. Альдерфера, Дж. Аткинсона, Н.В. Самоукиной, Ю.Г. Одегова, В.А. Спивака, В.В. Травина, Т.О. Соломанидиной и др. [3].

Мотивацию труда педагогических работников в своих трудах описывали такие исследователи, как А.Б. Бакурадзе, В.А. Мижериков, Н.А. Аминов, А.Б. Орлов, А.К. Маркова, Л.М. Митина.

Однако вопрос разработки мотивационной политики конкретной образовательной организации изучен в недостаточной степени, механизмы формирования мотивационной политики образовательной организации не отражены в полной мере, что затрудняет разработку адресных программ. Данный вопрос требует индивидуального подхода с учетом особенностей миссии, стратегических целей организации, а также потребностей и базовых ценностей педагогических работников.

Мотивационный механизм организации - это комплексная система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики [4].

Разработка мотивационной политики образовательной организации способствует продуктивному позиционированию на рынке образовательных услуг, повышению эффективности деятельности организации, поможет сформировать благоприятные условия для успешной деятельности каждого педагога, что, несомненно, станет важным фактором успешности деятельности образовательной организации в целом.

Целью научного исследования, таким образом, является многосторонняя диагностика личности педагогического работника, его мотивации и удовлетворенности трудом посредством оригинального диагностического инструментария.

Для решения вышеизложенных задач была определена база исследования - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Нижевартовска "Центр детского творчества".

Для определения уровня удовлетворенности работой был использован «Опросник удовлетворенности работой» (Job Satisfaction Survey; JSS) [5]. Опросник оценивает реакцию индивида на работу и ее специфические аспекты. Измеряет удовлетворенность 9 аспектами работы: зарплатой, продвижением, руководством, дополнительными льготами и выплатами, зависимыми вознаграждениями, условиями выполнения, коллегами, характером работы и информированием.

По результатам экспериментального исследования на данном этапе было выявлено, что наиболее существенными аспектами работы педагогов являются зависимые вознаграждения и условия выполнения. Наименее существенными - дополнительные льготы и информирование.

Для оценки профессиональной направленности личности учителя была использована методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя» [2]. Целью данного исследования является выявление значимости для учителя некоторых аспектов педагогической деятельности (склонность к организаторской деятельности, направленность на предмет), его потребность в общении, в одобрении, а также значимость интеллигентности его поведения.

В ходе анализа полученных данных было установлено, что наиболее распространенными личностными аспектами среди педагогических работников МАУ ДО "ЦДТ" являются мотивация одобрения и направленность на предмет.

Для определения особенностей психического состояния каждого педагогического работника по определенным показателям была использована «Методика диагностики психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности», разработанная Л.А. Курганским и Т.А. Немчиным [1].

Экспериментальные данные позволили сделать следующие выводы: высокая степень выраженности наблюдается по показателю «напряженность», средняя степень - «комфортность», «психическая активация», «эмоциональный тонус», низкая степень выраженности зафиксирована по показателю «интерес».

Исследование позволило прийти к выводам, что система мотивации образовательной организации должна носить индивидуальный характер. При разработке системы мотивации следует обратить внимание на следующие аспекты: мотивация одобрения, как моральная, так и материальная, условия труда и психологический климат в коллективе.

Источники и литература

- 1) Барканова О.В. Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум. Красноярск: Литера-принт. 2009.
- 2) Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования. М.: 1998.
- 3) Урсу М.И., Патрахина Т.Н. Специфика мотивации персонала в сфере ресторанного бизнеса (на примере кафе «Альфонс Муха в г. Нижневартовске»). Новосибирск: ООО агентство «Сибпринт». 2014.
- 4) Шапиро С.А. Мотивация. М.: «ГроссМедиа». 2008.
- 5) Spector P. E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology. 1985, 13(6).