

**Безлюдна Наталія**

*Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*

## **УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Одним із головних принципів Концепції Нової української школи є умотивований учитель, тому керівники закладів загальної середньої освіти мають сприяти його професійному та особистому зростанню, управляти мотивацією професійного розвитку [4]. У сучасних умовах ефективного управління закладом освіти неможливе без розуміння мотивів і потреб працівників закладу освіти та їх ефективного використання в управлінській взаємодії. Сьогодні проблема дослідження ефективності системи мотивації та стимулювання педагогічних працівників у закладах освіти набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед системою освіти, можливе лише за умови створення належної мотиваційної системи, здатної спонукати педагогічних працівників до ефективної професійної діяльності.

Аналізуючи значення поняття «мотивація» варто зазначити, що в його основі лежить термін мотив, що з латинської перекладається як «рухати, штовхати» та означає спонукання до діяльності, спонукальну причину дій і вчинків. Очевидним є те, що існує кореляція між колом мотивів і безпосередньо видом діяльності. На переконання І. Андрощук, до професійного розвитку можуть спонукати такі мотиви: прагнення до самореалізації та самоствердження; ідентифікація з особою, яка досягла значних професійних успіхів; бажання бути корисним суспільству, прагнення до матеріальних статків [1]. Учена розглядає мотивацію як комплексну систему, що складається з мотивів особистості та дій, спрямованих на активізацію цих мотивів. Окрім того як мотиви, так і дії залежно від рівня психічної діяльності, на якому вони реалізуються, поділяються на усвідомлені та неусвідомлені. Однак до складу мотивації входять не лише мотиви та дії щодо реалізації мотивів, а також і ситуативні чинники (вплив колег-педагогів, сімейне оточення, специфіка педагогічної діяльності, навчального закладу, ситуації тощо).

Найвідоміший фахівець сучасності з мотивації А. Маслоу говорить про піраміду мотивів, розрізняючи у ній кілька рівнів. Крім

первинних потреб у задоволенні природних інстинктів, прагнення безпеки, захищеності, існують і соціальні потреби. Мотиви, пов'язані із заробітком, завжди відігравали і відіграють зараз важливу роль у будь-якого виду організаціях. Але як тільки людина досягає певного матеріального рівня і почувається захищеною, ці мотиви поступаються місцем наступним рівням [3].

Керівник закладу освіти може виконувати такі завдання:

- забезпечити досягнення мети діяльності навчального закладу;
- підвищити результативність роботи кожного педагогічного працівника та закладу в цілому;
- сформувати імідж навчального закладу;
- виробити систему стимулювання роботи педагогічних працівників;
- створити сприятливий психологічний клімат для успішної співпраці.

Керівник навчального закладу повинен стимулювати працівників до якісного виконання роботи. Саме тому він повинен знати та вміло використовувати у здійсненні управлінської взаємодії чинники мотивації діяльності педагогічного колективу, а саме:

- визначення цілей освітньої установи;
- надання чіткої інформації щодо виконання поставлених завдань;
- залучення членів педагогічного колективу до прийняття рішень у процесі діяльності;
- можливість професійного зростання та розвитку професійних якостей педагогів; · винагорода за вагомі досягнення у педагогічній діяльності [2, с. 125].

Очевидно, що провідну роль у створенні та забезпеченні діяльності системи стимулювання та мотивації педагогічних працівників навчальних закладів відіграють їх керівники. Сучасні керівники навчальних закладів повинні більше враховувати виховну функцію мотивації та стимулювання, яка полягає в розвитку основних особистісних якостей членів педагогічного колективу. Виховуючи у педагогів такі вольові якості, як впевненість, сміливість, дисциплінованість, відповідальність, керівник розвиває духовно-моральну основу особистості педагога, формує систему його професійної поведінки. Ґрунтуючись на тому, що управлінська діяльність є активним процесом, керівник повинен розвивати у педагогічних працівників прагнення до самопізнання, набуття нових професійних знань та інноваційного досвіду. Окрім того, діяльність

керівника навчального закладу й педагогічного колективу повинна опиратися на принципи співтворчості що дозволить максимально ефективно сформувати систему мотивації діяльності членів педагогічного колективу

### **Список використаних джерел:**

1. Андрощук І. М. Управління мотивацією професійного розвитку педагога в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. Педагогічний альманах. 2013. Вип. 20. С. 183–188.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посібник / Л.М. Карамушка – К.: Міленіум, 2003. – 344 с
3. Концепція нової української школи. URL : <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/konczepczia.html> (дата звернення: 17.09.2017).
4. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — М., 1998. — 258 с.