

Секція 6. Теорія і методика управління освітою

Демчук О.А.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

старший викладач кафедри психології

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проблема професійності та професійної компетентності педагогів, психологів розглядається як одна із центральних у психолого-педагогічних дослідженнях.

Розвиток професійної компетентності вчителів, психологів, створення умов для формування їх творчої особистості є одним із завдань, що ставиться перед адміністрацією навчального закладу. Оскільки саме професійне зростання педагогічних працівників безпосередньо впливає як на розвиток особистості учнів, так і на успішне функціонування навчального закладу в цілому.

Сьогодні в системі управління загальноосвітньою школою зустрічаються такі труднощі: розрив між рівнями професійної майстерності вчителя (психолога) і матеріального стимулювання; недосконалість наявної системи підготовки керівників шкіл, формальний характер підвищення рівня професійної майстерності в інститутах підвищення кваліфікації педагогічних кадрів; відсутність системного аналізу педагогічного стимулювання професійного зростання; нерозробленість проблеми кар'єрного планування і просування як стимулюючого фактора індивідуально-професійного зростання вчителів.

Перші спроби аналізу діяльності керівників шкіл з проблем стимулювання професійного зростання вчителів були зроблені в 70-80-х роках ХХ ст. В дослідженні Н.Кузьміної було з'ясовано, зміна мотивів до

педагогічної діяльності залежить від стажу роботи, і звернуто увагу на значення в учительській праці заробітної плати як матеріального стимулу діяльності. Моральним фактором, що спонукає до самовдосконалення, було визначено сам об'єкт діяльності вчителя: «Коли вчитель володіє педагогічною майстерністю, праця для нього стає потребою та джерелом радості» [4, с.129].

Проблему професійного стимулювання досліджують як педагоги, так і психологи. До цієї проблеми зверталися М. Виноградський, О. Шканова, Є. Панченко, В. Веснін, Т. Базаров, П. Малиновський, О. Крушельницька, О. Лобанів, В. Поляков, А. Шегда, С. Самигін, А. Єгошин та інші.

В якості стимулів виступають всі актуальні, наявні в системі управління організацією матеріальні та морально-психологічні цінності (заробітна плата, премії, стипендії, участь в управлінні, планування кар'єри, подяки, нагороди, привілеї, пільги, статус тощо), які є актуальними для працівників.

Під стимулюванням розуміють зовнішній по відношенню до працівників процес управлінського впливу, що йде від конкретного керівника чи органу управління та ґрунтується, головним чином, на суб'єктивному розумінні системою управління цього впливу, спрямованого на мотиви працівників. Стимулювання здійснюється адміністрацією установи.

Процес стимулювання персоналу є важливим компонентом управлінської культури керівника, оскільки від правильності добору стимулів залежить досягнення мети організації, говориться у працях загального менеджменту.

Отже, стимулювання пов'язано з діями адміністрації організації, а мотивація – з діями працівників, тобто їх реакцією на дії адміністрації установи [3, с.74].

Основні напрямки стимулювання – матеріальні (організація оплати праці, розробка соціального пакету і т.п.) і нематеріальні (моральне, стимулювання вільним часом і т.п.). І в цьому сенсі стимули праці є елементами системи конкретних заходів в розподільному механізмі організації.

В управлінні мотивація – це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей. Мотивація

необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань.

Щодо мотивів вибору професії та її впливу на ефективність трудової діяльності опубліковані роботи М. Алексєєвої, Л. Карамушки, Є. Павлютенкова й ін. Проблеми динаміки мотивації на різних рівнях професійної підготовки розглядали Р. Вайсман, В. Дружинін, Н. Сирнікова, й ін. Взаємозв'язок задоволеності роботою як результат реалізації значущих мотивів досліджували В.Мільман, А.Філіпов [1, с.455].

Мотивація – це те, що знаходиться в людини «всередині». Якщо людина мотивована, її задоволення від роботи обов'язково призведе до гарного результату.

Коли йдеться про забезпечення керівниками освітніх установ мотивації у процесі управління, то мають на увазі два її види:

- мотивацію безпосередньо керівників освітніх організацій («власна» мотивація);
- мотивацію працівників освітніх організацій («чужа» мотивація) [2, с.67].

На думку О.Леонтьєва, трудова діяльність суспільно мотивована і керується мотивами, що менш значущі для особистості. Мотив і стимул не тотожні, але близькі. Стимули – це зовнішні подразники, «важелі, що викликають дію певних мотивів»[5, с.81].

Таким чином, процеси стимулювання і мотивації тільки тоді можливі, коли стимули і мотиви за величиною, часом і змістом будуть відповідати вимогам, необхідним для подолання порогу байдужості працівників.

Якщо стимул формує мотив, то можна сказати, що мотив сприяє (провокує) формуванню нового стимулу. Така взаємодія (взаємне підтягування один одного до ступеня дозрівання) стимулу і мотиву призводить до створення мотиваційного ядра працівників установи. Склад стимулів і мотивів, що входять до складу мотиваційного ядра, змінюється разом з розвитком, зміною цілей і завдань установи та її зовнішнього середовища.

Після проведення емпіричного дослідження проблеми стимулювання педагогічних працівників серед педагогів та психологів декількох шкіл були

виявлені найбільш вагомі стимули професійного зростання: матеріальні грошові стимули (преміювання) і матеріальні негрошові стимули (соціальні пільги, запис у трудову книжку), а також нематеріальні (обмін досвідом, самоосвіта). Окрім цього було визначено й чинники, що гальмують розвиток вчителя, виступають як бар'єри на шляху його професійного зростання: власна інерція, розчарування в результаті попередніх невдач, відсутність підтримки і допомоги в цьому питанні з боку керівників, ворожість оточуючих (заздрість, ревності), неадекватний зворотній зв'язок з членами колективу і керівниками, тобто відсутність об'єктивної інформації про себе, стан здоров'я, брак часу, обмежені ресурси, обмежені життєві обставини.

Одним з факторів професійного розвитку вчителів, психологів виступає реформування системи управління сучасної школи в цілому, і освітнім процесом у ній зокрема. У зв'язку з цим управлінська діяльність керівника сучасної школи буде мати ряд специфічних відмінностей порівняно з традиційною моделлю всередині шкільного управління: іншими будуть організаційні рішення, керівні дії, форми контролю, критерії та показники оцінки контрольованих параметрів і т.п.

Для стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників необхідно виявляти і враховувати індивідуальну мотивацію, оскільки для одного педагога найбільш значущим стимулом до професійного вдосконалення є публічне визнання його заслуг і можливість презентації досвіду, а для іншого – створення сприятливих умов праці, нагороди, премії. Надбавки до заробітної плати, пільги та інші матеріальні винагороди в сучасних економічних умовах для більшості педагогів можуть стати значущим чинником, що впливає на їх прагнення до творчої діяльності, підвищення своєї професійної майстерності.

Найважливіше в управлінській діяльності в області стимулювання – поставити кожному підлеглому такі цілі, досягнення яких стає гарантованою умовою отримання обіцяних благ і можливо тільки при певній кількості і якості його праці. Важливо розуміти, що стимулювання – це вплив не тільки на особистість працівника, а й на зовнішні обставини його трудової діяльності за

допомогою встановлення умов та механізму розподілу стимулів, так як працівника спонукає до активності саме зацікавленість в отриманні тих чи інших благ.

Таким чином, мета стимулювання – не тільки спонукати людину працювати, а спонукати її робити краще і більше того, що обумовлено трудовими відносинами.

Розв'язання проблеми професійного зростання педагогічних працівників можливе за умови стимулювання з боку керівника навчального закладу, при якому повинні враховуватися здобутки психолого-педагогічної науки та прогресивний досвід управління персоналом виробничих та організаційних структур.

Список використаних джерел

1. Баклицький І. О. Психологія праці [Текст] : підручник / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2008. – 656 с.
2. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти [Текст] : навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997. – 180 с.
3. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: МНФРА, 2012. – 524 с.
4. Кузьміна Н. В. Очерки психологи труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности. [Текст] : навч. посібн. / Н. В. Кузьміна – Ленингр. ун-т, 1967. – с.182.
5. Тимошенко И. Мотивация личности и человеческих ресурсов [Текст] / И. Тимошенко, А. Соснин. – К. : Изд-во Европейского ун-та, 2002. – 576 с.