

Механізм мотивації педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти

Людмила Вінер

*здобувачка освітньої програми «Управління закладом освіти»
кафедри управлінських технологій ННІМОД,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

Ганна Пазєєва

*доцент, кандидат економічних наук,
заступник завідувача кафедри Управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

У контексті реформування загальної середньої освіти Міністерство освіти і науки створило Нову українську школу. Ключовою метою реформи було створення такої школи в якій буде приємно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, а й вміння застосовувати їх у житті. Тому концепція Нової української школи потребує «нового вчителя, який зможе стати агентом змін» [1; 4], тобто лідером серед усіх учасників освітнього процесу. Інноваційність, здатність до продуктивної професійної діяльності, обізнаність із новітніми відомостями з педагогіки, творчість, креативність-основні характеристики вчителя-новатора та модератора. Необхідною умовою для виконання всіх вищезазначених умов має бути належна мотиваційна основа.

Питання підвищення продуктивності трудової діяльності працівників досліджували такі науковці: А. Сміт, Ф. Гілберт, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А Врум. На сучасному етапі варто виділити праці Брич В. Я., Корман М. М. [3], О. В. Гриківської, Ж. В. Соловйова, Є. А. Бельтюкова, О. А. Докучаєва [2, стор. 23]. Так вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як В. Гладкова, І. Підласий, Г. Сазоненко, С. Сагайдак, А. Божович, Н. Кузьміна, Я. Єгошин, Е. Ільїн, П. Якобсон та інші довели, що мотивація є рушійною силою людської діяльності для досягнення конкретної мети, а в освітній сфері-для забезпечення її якості. Створення якісної національної освіти залежить від рівня професійної компетентності педагогічних кадрів і як бачимо існує органічний взаємозв'язок між якістю освіти та мотивацією. Саме мотивація має сильний вплив на поведінку та діяльність педагогічного працівника.

Незважаючи на існуючі розробки вчених, сучасні механізми мотивації педагогічних працівників потребують переосмислення та удосконалення з огляду на реформи в освіті. На сьогодні лишаються малодослідженими питання мотивації педагогів у нових освітніх умовах, залучення до роботи у заклади освіти студентів педагогічних університетів та зменшення плинності кадрів в новітніх вимогах та реформах.

Метою нашого дослідження є аналіз проблеми мотивації педагогічних працівників, розробка й перевірка продуктивності її факторної моделі в умовах Нової школи та формування сучасних механізмів мотивації педагогічних

працівників.

На першому етапі дослідження проаналізовано праці відомих науковців [5; 6] у сфері мотивації персоналу та її впливу на покращення трудової діяльності колективу та організації в цілому. Проведений аналіз наукової літератури свідчить, що мотивація є необхідним та вкрай важливим фактором в управлінській діяльності керівників для покращення роботи організації та її конкурентоспроможності на ринку праці.

Проаналізовано чинні механізми мотивації у закладах ЗЗСО, а також використання таких механізмів керівниками у своїй роботі щодо покращення діяльності педагогів та їх професійного розвитку. Аналізуючи сучасний стан мотивації педагогічних працівників ЗЗСО ми дослідили методологію мотивації праці педагогічних працівників на прикладі школи І-ІІІ ступенів №163 ім. М. Киропноса м. Києва. Було з'ясовано, що найбільшими проблемами у закладах загальної середньої освіти є педагоги, які не мають бажання удосконалювати свою педагогічну майстерність, опанувувати інноваційні методи та підходи у роботі; критична плінність кадрів, яка зумовлена низькою заробітною платою, відсутністю додаткових бонусів за понаднормову роботу, неналежні умови праці. А також низька кількість молодих спеціалістів.

Заключним етапом дослідження було розроблення напрямів вирішення проблеми механізмів мотивації серед педагогічного колективу закладів загальної середньої освіти. Встановлено, що відсутність сучасних методів та прийомів мотивації для педагогів, загрожує повільній реалізації реформи Нової української школи, а що гірше, маломотивовані педагоги не будуть відповідати стандартам НУШ.

З огляду на вищезазначене, було створено сучасну факторну модель мотивації працівників, та запропоновано для апробації керівникам ЗЗСО для впровадження в управлінському менеджменті.

Ключові слова: механізм; мотивація; заклад освіти; педагогічний працівник.

Список використаних джерел

1. Міністерство освіти і науки України [Електронний ресурс].-Режим доступу: [http: mon.gov.ua](http://mon.gov.ua);
2. Освітній менеджмент: Навчальний посібник \ за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки.-К.: Шкільний світ, 2003.
3. Брич В. Я., Корман М. М. Психологія управління: Навчальний посібник / Брич В. Я., Корман М. М.-К.: Кондор-Видавництво, 2013.-384 с.
4. Гриньова М. В., Малаканова Л. В., Сорокіна Г. Ю. Менеджмент загальноосвітнього навчального закладу: Навчально-методичний посібник-Полтавський нац. пед. ун-т. імені В. Г. Короленка.-Полтава: ПП «Астроя», 2012.-311с. 5.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч.посібник.-К.: Міленіум,2003.
- Крижко В. В., Павлютенков Є. М. Менеджмент в освіті.-К., 1998.