ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Существует много определений мотивации. Мотивация - процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации. Мотивация - процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации.

Другие рассматривают мотивацию как степень желания и выбор, который необходим данной личности, что обусловливает проявление того или иного поведения. Стартовая точка мотивационного процесса - наличие неудовлетворенности, что ориентирует человека на достижение своих целей, в результате наступает завершающий момент - удовлетворение потребности.

Мотивация имеет две формы:

1) внешняя мотивация - как сделать, чтобы «замотивировать» людей;

2) внутренняя мотивация - самозарождающиеся факторы, которые влияют на людей, поддерживая определенные начинания и побуждая двигаться в определенном направлении.

Для эффективного мотивирования требуется:

1) разобрать модель основного процесса мотивации: потребность - цель - действие и влияние опыта и ожиданий;

2) знать факторы, влияющие на мотивацию, - набор потребностей, которые инициируют движение к целям, и условия, при которых потребности могут быть удовлетворены;

3) выяснить, что мотивация не может стремиться просто к созданию чувства удовлетворенности и удовольствия - повышенная его доза может довести до самодовольства и инерции.

Процесс мотивации начинается с какой-либо (сознательной или бессознательной) ощущаемой неудовлетворенной потребности, нужды. Затем определяется цель, которая предполагает, что для удовлетворения потребности требуется некое направление действий, посредством которых может быть достигнута цель и начаться удовлетворение потребности.

Сила мотивации зависит от опыта и ожиданий. Опыт достижения при предпринимаемых действиях по удовлетворению потребности показывает людям, что некоторые действия помогают в достижении цели, другие же - малоуспешны. Некоторые приносят награду, а некоторые приводят к провалу, наказаниям. Действия, которые привели к успешному поведению и награде, повторяются, когда подобная потребность появится вновь. Провал или наказания предполагают, что необходимо искать другие, альтернативные средства достижения цели. Это закон эффекта, открытый в психологических исследованиях в рамках концепции бихевиоризма (поведенческой психологии). Степень, в которой опыт определяет будущее поведение, зависит от того, насколько человек способен распознать сходство между предыдущей ситуацией и настоящей.

В современном мире мотивация труда играет немаловажную роль, так как правильное проведение политики мотивации труда среди персонала, обеспечивает как минимум улучшение качества труда работников и возможное повышение производительности труда.
В общем случае мотивация – это процесс побуждения к труду. Поэтому руководители, которые хотят добиться эффективной деятельности своих подчиненных, не должны забывать о наличии стимулов для работников.
Школа как организация несет огромную социальную ответственность перед обществом за качество своей деятельности, образование нельзя вырвать из общего контекста развития общества и государства. Таким образом, школа не просто предоставляет образовательные услуги, а осуществляет некую важную социальную миссию.
Проблемы мотивации педагогических работников образовательных учреждений любых типов и видов всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует на данном этапе, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность педагогических работников, но и конечные результаты образовательных учреждений в их многогранной деятельности.
Изучение системы мотивации педагогических работников обусловлена потребностями современного общества. Изменилось общество, изменились запросы на образовательные услуги, изменились условия труда, требуются новые подходы к организации трудовой деятельности. Проблема выбора путей мотивации коллектива актуальна для любого руководителя учебного заведения. Задача лидера-профессионала – выбрать гибкую политику и разработать достаточное количество практических вариантов поощрения сотрудников [1].

Отмечается, что проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности является одной из стержневых в психологии. Однако, при всем многообразии отечественных и зарубежных теорий и концепций мотивации, существует терминологическая неясность в определении мотивации и мотива.

Рассматривая мотивационную сферу педагогической деятельности, одни авторы (Н.В. Кузьмина, А.А. Реан; К. Замфир) соотносят ее с мотивационным комплексом из внешних и внутренних мотивов; другие (А.К. Байметов) доминирование того или иного мотива связывают со стилем руководства, к которому склонен учитель; третьи (Л.Н. Захарова; Л.С. Подымова; В.А. Сластенин) изучают доминирующие мотивы учителя в связи с его инновационной деятельностью.

Вслед за Л.С. Подымовой и В.А. Сластениным, проблему мотивационной готовности, восприимчивости к педагогическим инновациям мы определяем одной из центральных в подготовке учителя, так как только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечит гармоничное осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога [2].

Уточняя виды профессиональных мотивов учителя, Л.Н. Захарова из обширной области факторов называет материальные стимулы, побуждения, связанные с самоутверждением, профессиональные мотивы и мотивы личностной самореализации. Доминирующим мотивом учителя могут выступать внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением.

Особенностью работы учителя с такой мотивацией является его ориентированность на внешние показатели своего труда. Такая внешняя непрофессиональная мотивация ведет к снижению эффективности профессиональной деятельности в целом, а также наносит вред учащимся в плане их личностного развития. Возможно доминирование мотивов внешнего самоутверждения учителя (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих) - мотив престижа. Специфическая отрицательная особенность такого подхода состоит в выборе учителем средств, предполагающих скорую и эффективную отдачу, активном поиске и опробовании новых методик преподавания и воспитания, часто без длительной и настойчивой их доработки [3].

Доминирующий у учителя профессиональный мотив в наиболее общем виде выступает как желание учить и воспитывать детей. Характерным для данного вида мотивации является направленность инновационной деятельности учителя на учеников. Наконец, встречается доминирование мотивов личностной самореализации. Учителя, стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, способствующие саморазвитию. Каждый урок для такого педагога - возможность для реализации себя как личности и профессионала. При связи данных мотивов с профессиональными педагогическими мотивами практически исключается проявление мотивов самоутверждения, подавляющих развитие педагогической деятельности. Такой учитель - человек с высоким уровнем творческого потенциала, стремящийся добиться результата в своей деятельности без личностной прагматической мотивации. Таким образом, потребность в самосовершенствовании является основным мотивом и стержневым качеством учителя-инноватора [4].

Мотивация достижения - один из основных видов мотивации, проявляющихся в профессиональной, научной и учебной сферах деятельности. Будучи тесно связанной с такими качествами личности, как инициативность, ответственность, реалистичность в оценках своих возможностей, мотивация достижения влияет как на характер, так и на качество выполнения труда. Она определяет стремление человека выполнить дело на высоком уровне, проявляя свое мастерство и способности (Г. Мюррей, Ф. Хоппе, А.Н. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов). Таким образом, мотивация достижения успеха должна выступать неотъемлемым качеством учителя-инноватора [5].

Сложность применения известных методов мотивации заключаются в том, что умение мотивировать работников – это не просто актуализация уже сложившихся мотивов, но и формирование структуры потребностей, при постоянном отслеживании и обеспечении обратной связи. Мотивация работников означает также умение добиваться понимания, восприятия и освоения ими целей учреждения. В этом случае необходимые для организации действия работников будут высокомотивированными, а результаты труда значимыми.
Сложность управления мотивацией работников обусловлена сложностью ее носителя. Личность человека по природе своей уникальна и неповторима, как отпечатки его пальцев. Доминантами поведения человека, в том числе в сфере труда, выступают его собственные потребности, интересы, желания, способности, ценностные ориентации, целевые установки, ожидания. Для каждого конкретного работника характерен индивидуальный набор, персональный комплекс мотивирующих факторов. Унифицировать его для различных работников даже в рамках одной специальности, профессии, квалификации невозможно, да и не нужно, чтобы не потерять личностное начало в работнике.
Функция мотивирования является одной из ключевых функций управления персоналом. Реализация руководителем данной функции требует знания мотивов личности, умения их использовать. Грамотный учет закономерностей мотивации является залогом эффективной реализации этой функции, решающим фактором эффективности управленческой деятельности в целом. Овладев современными возможностями мотивации, руководитель в состоянии значительно расширить свои возможности в привлечении образованного, обеспеченного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на достижение целей организации [6].
Если мотивация является основным внутренним фактором, определяющим направленность деятельности человека, в частности работника, то не удивительно, что, используя ее, можно добиться многократного повышения (или понижения) эффективности и результатов труда. Это означает, что мотивация является важным аспектом в трудовой деятельности педагогов.

**Список литературы**

1. Мотивационный компонент инновационной деятельности учителя// Школьный психолог и учитель (из опыта работы).- М., 2000. - С.41-47.

2. Изучение структуры мотивации трудовой деятельности учителя// Психология и жизнь: Международный сборник научных трудов. Вып.№5 -М.: РПО, МОСУ, РАГС, 2012. - С.265-269.

3. Некоторые особенности мотивации учителей, работающих в разных дидактических системах// Материалы I городской научно-практической конференции "Проблемы психологии XXI века глазами молодых ученых". - М.: МГППИ, 2023.- С.94-96.

4. Лепешова, Е. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы. / Е.И. Лепешова // Школьный психолог. 2020. № 9. – С. 40

5. 39. Самоцкина, Н.В. Стимулирование персонала как проблема [Текcт] / Н.В. Самоцкина // Управление персоналом. – 2021. № 7. – С. 14 17.

6.Бакурадзе, А.Б. Мотивация труда педагогов [Текcт] / А.Б. Бакурадзе. М.: Сентябрь, 2022. – 192 с.