

Рябініна А.О.
магістр
Гіль Л.А.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВУВАННЯ ДОШКІЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

Мотивація персоналу, як одна з основних функцій управління, в сучасних умовах стає важелем результативного досягнення стратегічних цілей, що заявляються організацією. І саме тому керівнику дошкільної організації необхідно розробляти і застосовувати максимально оптимальні способи мотивації персоналу.

У сучасній організації провідна роль належить людським ресурсам, а результативність управління ними визначає продуктивність розвитку установи, успішність її функціонування. Підкреслимо, що у системі освіти значимість людського чинника збільшується не лише у зв'язку з високим творчим і інтелектуальним потенціалом педагогічних працівників, а й із його (потенціалу) найвищою значимістю у процесі виконання трудових функцій.

Не випадково фахівці відносять до факторів, що детермінують ефективність модернізації системи освіти рівень престижу професії, значущість високого рівня базової педагогічної освіти, вдосконалення педагогічної майстерності, позитивну мотивацію педагогів до професійного саморозвитку, обмін досвідом та наявність тих умов, які мотивують працівників до ефективного виконання своїх обов'язків та досягнення нової якості освіти [1].

Емпіричні дані свідчать, що у дошкільних освітніх установах, незважаючи на збільшення за останні роки середньої заробітної плати працівників, вона, тим не менш, не відповідає ні соціальній значущості праці, ні інтенсивності, ні рівню кваліфікаційних вимог. Тому державна система оплати праці працівників дошкільних закладів не сприяє підвищенню престижу професії педагога, поліпшенню якості освіти, при цьому часто стимулює відтік висококваліфікованих фахівців зі сфери освіти.

За таких умов спонукати працівників освіти відповідати новим вимогам можливо за допомогою соціально-психологічних, моральних способів заохочення, які можуть здійснювати мотиваційну функцію не гірше, ніж зарплата. Ф. Герцберг не випадково вважав заробітну плату фактором мотиваційної гігієни, який особливо значимий для середніх співробітників, які уникають ініціативи, а з досліджень А. Маслоу відомо, що під час діяльності суб'єктів рівні потреб здатні змінюватись від фізіологічних потреб до потреб вищого порядку - потреб у саморозвитку та самореалізації.

Умовно всіх освітян можна розділили на дві групи. Перша група - це педагоги, які налаштовані на задоволення потреб перших рівнів - у матеріальному благополуччі, безпеці. До другої групи належать ті педагоги, які готові зробити все для досягнення певних цілей організації, докладають

максимум зусиль і орієнтуються на результат власної роботи. Таких працівників можна характеризувати як справжніх професіоналів, людей ціннісно-орієнтованої зрілості, яких цікавить саморозвиток, самореалізація, самовираження, тобто потреби вищого порядку.

З метою результативного мотивуючого впливу необхідно визначити характер мотивації працівника з урахуванням його приналежності до певної групи та вивчити мотиваційні потреби персоналу.

У роботах В.І. Герчикова зауважується, що матеріальна винагорода, тобто гроші, не є основним чинником мотивації, підкреслюється важливість внутрішніх мотиваторів. Балашова Ю.К. та Коваль А.Г. підтримали теорію базових типів трудової мотивації та розподілили їх на два класи, що дає змогу детальніше проаналізувати мотиваційний профіль працівників залежно від типів їхньої мотивації: кожна людина грає роль, яка у певній пропорції поєднує у собі всі чи деякі мотиваційні типи.

Клас мотивації досягнення передбачає поведінку, що зумовлює досягнення певних цілей, до яких прагне людина і включає в себе наступні типи трудової мотивації: хазяйський - добровільно бере на себе відповідальність, характеризується підвищеним попитом на свободу дій; професійний - цікавиться складними завданнями та змістом роботи, можливістю самовираження, не погоджується на діяльність, яка його не цікавить; патріотичний - цікавиться участю у справі, що передбачає реалізацію спільної колективної мети, цінує командність та свою цінність для організації; інструментальний - цікавиться не змістом праці, а ціною винагороди за неї, тобто праця є інструментом задоволення потреб.

До класу мотивації уникнення відноситься тип люмпенський, який має дуже низьку мотивацію до роботи, прагне мінімізувати свої зусилля і сподівається лише на вдалий збіг обставин для себе [2, с.152-153].

Підсумовуючи зазначимо, що в умовах трансформації освіти та зростаючої кадрової кризи в дошкільних освітніх установах особливе значення в системі управління надається мотиваційному менеджменту, орієнтованому на ефективне використання кадрового потенціалу. Це передбачає розвиток нових форм організаційного управління, найважливішими з яких будуть задоволення потреб працівників у праці та самореалізації за допомогою сучасних мотиваційних технологій.

Література:

1. Волинець Ю. Мотивація професійного розвитку дошкільних педагогів як умова підвищення якості дошкільної освіти в умовах євроінтеграції. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2021. № 36. С. 71-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2021_36_12 (дата звернення: 27.10.2023).

2. Гаркуша І.В., Кайко В.І. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці. *Вісник університету ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія. Педагогічні науки*. 2017. № 2 (14). С. 148 – 155.