

«Мотивация педагогических работников к прохождению аттестации и повышению их компетентности»

«С января 2011 года в силу вступили новые правила аттестации педагогических работников. В связи с этим появилась потребность в формировании мотивации педагогических работников при подготовке их к аттестации.

Мотивация является залогом успеха в любой деятельности, в том числе и педагогической, ведь добиться чего-либо без собственной заинтересованности данной деятельностью невозможно. Проблема в том, как работает мотивация и как ее стимулировать у педагогов?

Начиная заниматься образовательной деятельностью, педагоги имеют разную мотивацию и задача руководителя состоит в том, чтобы выявить, поддержать, исключить внешние факторы, влияющие на снижение уровня общей мотивации и способствовать развитию специфической мотивации.

Общая мотивация – желание сделать что-либо, добиться чего-либо.

Специфическая мотивация – причина того, что человек с упорством стремится к какой-то конкретной цели. Обуславливается специфическая мотивация тем значением, которое данная цель имеет для личности. Им же определяется длительность стараний и затрата сил на достижение этой цели. Большое значение в педагогической деятельности уделяется тому, насколько высока у каждого педагога специфическая мотивация, с каким стремлением и желанием он возьмется за выполнение профессиональной задачи.

Мотивация зависит от многих факторов, с разной силой влияющих на нее. Результатом процесса мотивации служит сумма различных факторов. К ним относятся:

- собственное желание и стремление работать добросовестно, плодотворно и с полной внутренней отдачей;
- самоэффективность - стараться полагаться только на себя;
- психологическая перспектива, определяющая какие цели выбираются в зависимости от того или иного жизненного этапа;
- эмоции - во время принятия жизненно важного решения они служат нашим «внутренним советчиком».

Все эти факторы складываются в достаточно сложный комплекс, где преобладают сила воли, профессиональная составляющая и благоприятные внешние условия.

Мотивация «работает» лишь в том случае, когда в производственных отношениях доминируют честность и взаимное доверие. При этом поведение руководителя сильнейшим образом влияет на мотивацию сотрудников, поэтому цели руководителя и персонала должны быть общими. Существуют несколько способов мотивации убеждения и воздействия на персонал:

- прямой – разговор, диалог, совместный процесс деятельности;
- агитационный – должен быть своевременным, нельзя с ним запаздывать и нельзя опережать;
- конкретный – сила примера;
- психологический – давление, принудительная мотивация;
- опосредованный – участие в различных конкурсах.

Данные способы используются очень тактично, для того, чтобы сотрудник не испугался, а начал действовать самостоятельно. В связи с этим вокруг педагога должен сложиться благоприятный психологический климат, чувство психологического удовлетворения. В этом случае срабатывает правило «трёх «С»»:

- сработанность;
- сплочённость;
- совместимость

Работник должен чувствовать себя защищённым, должен знать, что ему окажут помощь, работать на результат, чтобы была перспектива и реализация намеченных планов. Когда с полной отдачей «включаешься» в свою деятельность, только тогда это окупается, приносит плоды и дает результат. Только этим определяется успешность деятельности.

Существуют следующие типы мотивированных сотрудников:

- инструментально-мотивированный сотрудник – важен материальный достаток;
- профессионально-мотивированный работник – важно заявить о себе (молодые специалисты) и проявить себя (специалисты 35-40 лет);
- экономически-мотивированный работник – важна перспектива, карьера.

Какие же мотивы действуют на персонал?

- полное признание деятельности;
- личные качества руководителя;
- интересная работа;
- хорошие условия;
- высокая зарплата;
- перспективы роста в организации.
- помощь в личных проблемах персонала;
- надёжность работы;
- ощущение участия принятия решений;

Доброжелательная атмосфера и благоприятные условия, создаваемые администрацией учреждения для педагогических работников, помогают им в мотивации к прохождению аттестации и повышению их компетентности.

*Ю.В. Воропаева,
заведующая музыкально-художественным отделом»*