

АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Ю. А. Харченко, студентка,

Н. Ю. Пустовар, студентка

Сумський державний університет

Гарна освіта, якісна професійна підготовка, наявність відповідних навичок і досвіду не завжди гарантує високоефективну педагогічну діяльність працівників загальноосвітніх шкіл. Мотивація є рушійною силою активної трудової діяльності педагогічних працівників. Розробити дієву систему форм і методів управління загальноосвітньою школою можна тільки знаючи те, які саме мотиви покладено в основу ефективної діяльності педагогічного працівника.

Аналіз останніх наукових досліджень свідчить, що різним аспектам мотивації та стимулювання результативної праці присвячені роботи таких авторів, як Ю. К. Балашов [1], В.Ф.Грищенко [3-8], Н. В. Гузій [13], Л. М. Дяченко [14], Ю. А. Клименко [9], А. Г. Коваль [1], О. О. Котлярова [11], Т. Є. Кристопчук [12], М. М. Марусинець [14], Н. В. Пазюра [14]. У той же час дослідження мотивації саме педагогічного персоналу безумовно є актуальним.

Нами було проведено дослідження мотивації педагогічного персоналу КУ Сумської ЗОШ №20, за основу якого було взято анкету запропоновану авторами роботи [1]. В анкетуванні прийняли участь 61 з 67 педагогів, що складає приблизно 91% педагогічного персоналу КУ Сумської ЗОШ №20. Ми можемо стверджувати, що персонал навчального закладу зацікавлений у своїй діяльності, педагоги готові активно діяти в інтересах закладу, в жодному разі не потребують негативних форм стимулювання чи навпаки, надмірної любові з боку керівництва.

Результати проведеного нами дослідження свідчать, що на першому місці, як для окремих груп працівників, так і для всього колективу, базовою формою стимулювання є організаційна. Для даного типу мотивації можна представити такі рекомендації: участь педагогічних працівників у справах закладу (надання права голосу при вирішенні ряду проблем); залучення у процес роботи колективної творчості; надання більш змістовної, важливої, цікавої роботи – різноманітної, соціально значимої, з широкими перспективами професійного і посадового зростання тощо.

Схожою по стимулюванню до організаційної форми є участь в управлінні. У всіх випадках також зустрічається даний вид стимулювання. Ми вважаємо, що для цього доцільно було б застосувати такі дії: надати самостійність педагогічним працівникам; надати право голосу; дослухатися до зауважень і пропозицій працівників, застосовувати ідеї; тощо.

Також однією з основних форм стимулювання є матеріальна. Однак даний вид стимулювання залежить від державних органів влади. Адміністрація може спонукати працівників до участі у різноманітних конкурсах, проектах, до підвищення рівня кваліфікації, що може вплинути на розмір заробітної плати, однак не всім працівникам це може сподобатися.

Для зближення колективу можливим є застосування таких форм стимулювання, до яких можна віднести: проведення спільних екскурсій, корпоративних заходів тощо.

Обов'язковим, з нашої точки зору, є застосування морального стимулювання, особливо для вікової групи «35-56+ років». Для цієї форми стимулювання характерні показники: професійне зростання; слава, пошана; стимули, спрямовані на задоволення духовних і моральних потреб.

Можна, також, зробити висновок про те, що мотивація діяльності педагогічних кадрів потребує розроблення конкретних методів, засобів, механізмів та поєднання їх у систему, що активізує трудову діяльність та сприяє максимально можливому використанню творчого потенціалу педагогічних працівників. У жодному разі не слід застосовувати такі форми стимулювання праці як негативні, для якого характерними є покарання працівників за роботу та стимулювання у вигляді патерналізму, тобто прояв любові адміністрації до конкретного працівника чи групи працівників, що може викликати незадоволення працівників та підірвати авторитет даної посадової особи серед підлеглих.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Балашов Ю. К. Методики построения мотивационного профиля персонала и разработки Положения о стимулировании персонала / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2002. – №8.
2. Відомче підвищення тарифних розрядів учителів [Електронний ресурс] / Педрада. Портал освітян України. – 23 лютого 2017. – Режим доступу: <https://www.pedrada.com.ua/article/1221-qqq-17-m2-23-02-2017-vdomche-pdvishchennya-tarifnih-rozryadv-uchitelv-znz>
3. Грищенко В.Ф. Аналіз факторів плінності кадрів в системі управління діяльністю підприємства (на прикладі ПАТ «Райз-Максико) / В.Ф.Грищенко, І.В.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2010. – №5 – Т.3. – С. 197 – 202.
4. Грищенко В.Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми, 2011. – №2. – С. 231 – 237.
5. Грищенко В.Ф. Методичні підходи до стабілізації трудових колективів підприємств в ринкових

умовах / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2011. – №1. – С. 136–143.

6. Грищенко В.Ф. Мотиваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В.Ф.Грищенко, М.С.Чернова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми, 2011. – №1. – С. 103–107.

7. Грищенко В.Ф. Оптимізація оплати праці найманих працівників в Україні / В.Ф.Грищенко, Л.Ю.Коваленко, І.І.Назаренко // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – Суми, 2010. – №2. – С. 73 – 77.

8. Грищенко В.Ф. Оптимізація системи матеріального стимулювання співробітників страхових компаній в Україні / В.Ф.Грищенко, К.С.Гук // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – Суми, 2009. – №1. – С. 149–154.

9. Клименко Ю. А. Реалізація програм професійної мобільності європейських педагогів. Педагогічний персонал / Ю. А. Клименко– Умань, 2011. – 290 с.

10. Коли і як зростатимуть зарплати вчителів [Електронний ресурс] / Середня освіта. Освіта.ua – 05 жовтня 2016. – Режим доступу до журн. : <http://osvita.ua/school/52419/>

11. Котлярова О. О. Розвиток педагогічної освіти в Україні та світі на сучасному етапі / О. О. Котлярова. // Науковий вісник Донбасу. - 2012. - № 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2012_1_17

12. Кристопчук Т. Є. Педагогічна освіта у центральноєвропейських постсоціалістичних країнах: Республіка Словаччина та Республіка Словенія [Електронний ресурс] / Т. Є. Кристопчук // Педагогічний процес : теорія і практика. – К. : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. – Вип. 3. – С. 89-99. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_3_11.

13. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : збірник наукових праць ; під ред. Н. В. Гузій – [Вип. 24 (34)]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. – 123 с.

14. Тенденції професійного розвитку вчителів у країнах Європейського Союзу і Сполучених Штатах Америки: монографія / [Дяченко Л. М., Марусинець М. М., Пазюра Н. В. та інші]. – К. : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2016. – 282 с.

Матеріали надійшли 15 грудня 2017 р.