

4. *Спивак В.А.* Корпоративная культура, – Пб: Питер, 2001. – 352 с.

***Шемятихина Л.Ю.,***

***Ширинкина О.А.***

**Мотивационные технологии в управлении педагогическим коллективом как условие профессионального развития**

Проблема изучения мотивационных технологий выступает как одна из актуальных в системе педагогического и управленческого знания. Плодотворное осуществление педагогического процесса не может не опираться на осмысленные представления о мотивационных технологиях в управлении педагогическим коллективом ОУ. При этом мы исходим из того, что мотивационные технологии выступают как исходные побудители деятельности социального субъекта (педагога), отражая объективные условия его существования и являясь одной из наиболее важных форм связи с окружающим миром.

Для педагогического исследования анализ мотивационных технологий является очень важным, поскольку позволяет определить целевую ориентацию педагогического коллектива ОУ. В то же время это дает возможность обнаружить степень совпадения мотивированности личности с общественными потребностями. Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работы, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями организации, и одновременно комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Таким образом, мотивационные технологии в управлении педагогическим коллективом ОУ выступают источником и средством социализации личности педагога, способствуя ее движению вперед, поскольку они составляют сердцевину развития образования. Социализация и образование личности внутренне соединены между собой мотивационными технологиями, точнее говоря, их формированием и реализацией.

Изучение мотивационных технологий имеет значение как для познания человеком самого себя, а также для познания процессов, протекающих между окружающими его людьми. Полученные теоретические знания могут быть использованы на практике для управления людьми в организациях. Мотивация – важнейшая функция управления, таким образом, от правильной мотивации будет зависеть результат управления в целом. Для

разработки и использования мотивационных технологий в управленческой практике руководителю необходимо обладать теоретическими знаниями, способствующими созданию условий для развития у педагогов потребности в реализации себя в профессиональной деятельности.

Анализ мотивационных технологий обеспечивает рассмотрение мотивационного подхода в ОУ как нового этапа развития теории управления учебным заведением в русле новых социокультурных ценностей и приоритетов. Мотивационные технологии — это управленческие технологии, мастерство и умение осуществлять управленческое воздействие для достижения поставленных целей.

Мотивационные технологии включают совокупность: методов и средств сбора и обработки информации; приемов эффективного воздействия на работников (педагогов); принципов, законов и закономерностей организации и управления; систем контроля.

Приемы эффективного воздействия на педагогов часто выделяют в особый класс управленческих технологий. Мотивационные технологии шире и глубже охватывают воздействие на человека (педагога) и побуждают его к выполнению поставленных целей и задач организации (ОУ). В основе любой мотивационной технологии должна лежать определенная концепция социального опыта, должна быть системность, логичность, целостность.

Мотивационные технологии могут быть подразделены на ряд групп. Каждая группа основывается на определенном подходе к работе с педагогами, основанном на специфической системе взглядов на человека. В рамках каждой группы существует довольно большой набор мотивационных технологий, позволяющих решить разнообразные управленческие проблемы, так как ориентированы на личностно-профессиональное развитие педагогического коллектива.

Группа административных мотивационных технологий основывается на соответствующем подходе, заключаемом в регламентации прав, обязанностей, функций, нормативов качества, затрат, элементов системы управления в нормативных актах (приказы, распоряжения, указания, стандарты, инструкции, положения). Документы, регламентируют состав, содержание и взаимосвязи всех подсистем ОУ. Все функции и нормативы документально оформляются в должностных инструкциях, формах, предписаниях. Инициатива педагога имеет смысл и поощряется только в рамках определенных ему функций и нормативов.

*Группа организационные мотивационные технологии:* именно от этой группы мотивационных технологий зависит возможность достижения

эффективной мотивации педагогов, так как руководство ОУ обладает всеми необходимыми элементами: властью, финансовыми средствами и наличием доброй воли, т. е. строится эффективная мотивационная политика ОУ.

*Группа экономических мотивационных технологий* основываются на осуществлении управленческих воздействий на педагогический персонал на основе использования экономических законов и категорий. Основным рычагом управленческого воздействия в этой группе в условиях ОУ является оплата труда. Возможности варьирования оплаты труда в гос. ОУ связаны: распределением доплат и надбавок из надтарифного фонда; с премированием педагогов; с введением надбавок за счет средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг и др.

*Группа социально-психологических и духовно-нравственных мотивационных технологий* основывается на осуществлении управленческих воздействий на педагогический персонал, базирующийся на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти мотивационные технологии связаны социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием. С их помощью активизируются гражданские и патриотические чувства, регулируются ценностные ориентации педагогического коллектива через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование и социальную политику в ОУ. Данные мотивационные технологии основаны на использовании моральных стимулов к труду и оказания воздействия на личность педагога с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность педагога. В состав данных мотивационных технологий входят: формирование педагогического коллектива с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы; личный пример руководителя своим подчиненным; ориентирующие условия, т.е. цели ОУ и его миссия; участие педагогов в управлении; удовлетворение культурных и духовных потребностей педагогического персонала – это возможности социального общения сотрудников ОУ; установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития педагогического коллектива, так как практически любой человек придерживается каких-либо этических норм поведения.

*Группа информационно-коммуникативных мотивационных технологий* предполагает налаживание процесса профессиональной коммуникации и информирования в процессе осуществления педагогической деятельно-

сти как основы слаженности работы всего ОУ. Педагог играет ключевую роль и рассматривается как достояние ОУ, для которого надо создать соответствующие условия и мотивы, способствующие эффективной работе, то есть своевременно планировать, организовывать, мотивировать и контролировать его педагогическую деятельность в ОУ.

В отличие от традиционного управления педагогическими кадрами, управление педагогическим коллективом ОУ представляет собой более высокую стадию работы с людьми, охватывающей все управленческие решения, тесно связанные со стратегией ОУ. Во внимание принимается человеческий фактор, характеризующий уровень удовлетворенности педагогами трудом и компенсацией за конкретные усилия, то есть педагог – это человек, который целостно воспринимает работу как неотъемлемую часть своей жизни.

Таким образом, основное назначение мотивационных технологий в управлении педагогическим коллективом ОУ состоит в том, что воздействие факторов внутренней среды оказывает большое влияние на вторичные, приобретенные потребности, а факторы внешней среды, большей частью прямого воздействия – на первичные мотивационные потребности, такие как материальные и потребности в безопасности. Это необходимо учитывать руководству при разработке целевых программ мотивационной политики по отношению к своим педагогам и реализации мотивационных технологий в ОУ. То есть качество выполняемой педагогами работы определяется не только способностями педагогического персонала, но и мотивационными технологиями, которые используются в ОУ, мотивацией педагога применять свои способности и раскрывать свой потенциал.

***Ярославова Е.Н***

### **Проблема самореализации личности в образовании**

Процесс становления человека в качестве субъекта своей жизнедеятельности связан с понятием самореализация. Являясь атрибутом самого существования человека, самореализация по сути определяет его жизненный путь. Приходится констатировать, что самореализоваться удается далеко не каждому, ибо не каждый индивид осознает свои возможности и обладает способностью к развитию своих сущностных сил. Не секрет, что многие люди не могут найти себе место в жизни, самоутвердиться, что ведет в последствии к внутреннему конфликту, потере жизненного смысла, отчуждению. Отсюда налицо противоречие между возможностями личности, ее способностями и степенью их реализации в деятельности; между