**Управление мотивацией педагогического коллектива**

**в условиях системных изменений**

**Аннотация**

В статье рассматривается понятие мотивации педагогического состава, основные аспекты мотивации педагогов в условиях системных изменений, выявление проблематики и ее решении.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Управление (менеджмент) — процесс планирования, прогнозирования, мотивации, координации, контроля и организации последующего контроля, направленный на формулировку и достижение цели учреждения. Данная статья направлена на анализ элемента управления - мотивация. Управление процессом мотивации педагогического коллектива является одной из важнейших проблем в управлении образовательным учреждением. Множество отечественных и зарубежных ученых рассматривают подходы к разрешению данной проблемы в своих работах.

Мотивация является основным внутренним аспектом, определяющим целеустремленность, заинтересованность, направленность деятельности человека, а именно работника, поэтому при правильном распределении мотивационных активов, можно достичь многократного понижения или повышения эффективности результативности работника. Следуя из вышесказанного, мотивация является важнейшей функцией менеджмента в сфере образования.

Одновременно с мотивацией, как психологическим аспектом, мотивация экономическая требует понимания ее возможности, сути, структуры и следующих отсюда эффективных приемов воздействия при помощи нее на работника. Данное суждение создает понимание, что мотивация является и объектом управления.

Сложность управления мотивацией педагогических работников обусловлена обширными личностными характеристиками человека. Его способностями, целями, потребностями, стремлениями, ценностями.

В современных реалиях возрастает роль экономических методов мотивации. Исходя из содержательной теории мотивации, основываясь на данных пирамиды потребностей Абрахама Маслоу, двухфакторной теории мотивации Фредерика Герцберга, теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда можно проанализировать потребности педагога и педагогического коллектива в целом, способы удовлетворения людских потребностей и перспективы достижения эффективных результатов в профессиональной деятельности.

Для стимулирования профессиональной деятельности педагога существенным является не только знание мотивов, но и субъективной стороны в которой находится работник.

Для формирования действий руководителя образовательного учреждения обратимся к теории мотивации Портера-Лоулера и теории справедливости Дж. С. Адамса. На базе данных теорий от руководителей требуется:

* соответствие предлагаемого вознаграждения с потребностями педагогов; формирование соотношения между результатами труда и вознаграждением за эффективную работу;
* установления высокого, но реалистичного уровня КПД ожидаемого от педагога;
* утверждение и разъяснение системы стимулирования педагогических работников.

Экспериментируя с использованием различных стандартов мотивации, а также компилируя, их руководитель имеет возможность выявить условия, создание которых необходимо для формирования заинтересованности всего коллектива в эффективном выполнении своих профессиональных и должностных обязанностей, карьерном и профессиональном росте, в своих интересах и интересах образовательного учреждения.

На базе теоретических исследований была проведена аналитическая работа, целью которой является обоснование и экспериментальная проверка модели управления развитием мотивации педагогического коллектива в условиях системных изменений.

На диагностирующем этапе был проведен срез и анализ данных о мотивированности педагогических работников. Аналитическая работа выявила, что максимальная эффективность педагогических работников мотивирована внутренним стремлением к достижению высокого коэффициента полезного действия.

Наиболее важными элементами мотивационной среды являются соответствие способности работника и требований руководителя, а также благоприятная рабочая среда. Также большой процент педагогов отмечает, что качественной мотивации противодействует неудовлетворенность заработной платой, переутомление, выгорание, а также недостаточная информированность педагогов о мотивационной системе образовательного учреждения и незаинтересованность в поощрениях.

Результатом данной аналитической работы является выявление проблем препятствующих совершенствованию системы управления мотивации педагогического коллектива.

С целью решения данной проблемы необходимо сконструировать структурно-функциональную модель управления мотивацией относительно конкретного образовательного учреждения с целью системного изменения мотивированности педагогического состава, как следствие при правильном построении мотивационно среды ожидаем рост инновационной, воспитательной и профессиональной деятельности педагогов.

**Список используемой литературы**

1. Поляков, Л.П. Мотивационная готовность педагогического коллектива к введению инноваций [Текст] / Л.П. Поляков, А.А. Подгорнова // Эксперимент и инновации в школе. - 2014. - №2. – 182 с.
2. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст]/Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2015. – 848 с.
4. Психолого-педагогический словарь. – Ростов-на-Дону. - 1998. – 282 с.
5. Ситаров, В.А. Педагогический менеджмент как теория и практика управления образовательным процессом [Текст]/ В.А. Ситаров // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – № 3 – 192 с.