Нематериальная мотивация педагогов и персонала дошкольной образовательной организации

Черкасова М.В,
магистрант, ИПиП, АлтГПУ
Научный руководитель: **Богославец Л.Г,**
кандидат педагогических наук, доцент, АлтГПУ, г. Барнаул

Аннотация. В данной статье рассматривается двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга и ее применение в сфере педагогики. Рассматривается, что материальные стимулы не являются достаточными для мотивации педагогов и не способны вызвать удовлетворение в работе. Вместо этого, моральное стимулирование, основанное на удовлетворении потребностей личности, является более эффективным. В статье описываются различные способы морального стимулирования педагогов, такие как похвала, благодарность, освещение деятельности в средствах массовой информации и другие. Также рассматривается важность обучения и профессионального развития педагогов, формирование корпоративной культуры и самомотивации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, дошкольная образовательная организация, материальная и нематериальная мотивация.

Non-financial motivation of teachers and staff of a preschool educational organization

Cherkasova M.V.,

undergraduate, IPiP, AltGPU.

Scientific supervisor:

Bogoslavets L.G,

Candidate of pedagogical sciences, associate professor, AltGPU, Barnaul

Annotation

This article discusses F. Herzberg's two-factor theory of motivation and its application in the field of pedagogy. It is considered that material incentives are not sufficient to motivate teachers and are not able to cause satisfaction in work. Instead, moral stimulation based on the satisfaction of the individual's needs is more effective. The article describes various ways of moral stimulation of teachers, such as praise, gratitude, coverage of activities in the media, and others. The importance of training and professional development of teachers, the formation of corporate culture and self-motivation is also considered.

Keywords: motivation, stimulation, preschool educational organization, material and non-material motivation.

Согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга, материальные стимулы относятся к факторам, поддерживающим деятельность персонала, которые не определяют автоматически положительную мотивацию сотрудников если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения персонала и не могут мотивировать педагогов на какие-либо действия достижения [2].

Все это не стимулирует профессиональное развитие педагогов, снижает профессиональную ответственность и приводит к отсутствию удовлетворенности в труде.

Вместе с тем, моральное стимулирование основано на удовлетворении таких потребностей

личности, как потребность в самоуважении, самореализации, самоактуализации в деятельности, внимании и заботе со стороны администрации ДОО, достижении успеха, желание внести в общий результат коллектива.

В это связи использование в мотивации педагогов способов морального морального стимулирования обеспечивает высокую эффективность [1].

Охарактеризуем некоторые способы морального стимулирования:

– признание за хорошо выполненную работу, подготовку сценария, проекта, организованное мероприятие с детьми, коллегами, родителями воспитанников — похвала, благодарность, вербальное поощрение;

– освещение деятельности педагога и его успешной образовательной практики в средствах массовой информации, в профессиональном сообществе, обмене педагогическим опытом на различном уровне;

– “лента успешности” (Доска почета) — имеет высокий показатель мотивационного характера, включает демонстрацию профессиональных достижений педагогов, воспитанников, может предусматривать номинации; например, “Мастер воспитатель”, “Педагогический дебют”, “Наставник педагог-вдохновитель и друг” и т.д.;

– небольшие подарки от организации к профессиональным признакам — День дошкольного работника; “День учителя”, “День матери” — (набор книг, репродукции картин, песенная дискета, демонстрации деятельности самого педагога, набор посуды), то позволяет создать у педагогов ощущение сопричастности, идентичности с образовательной организацией, развитие профессиональной лояльности и чувства “мы”;

– изменение статуса сотрудника и соответствующие символы статуса — доступ к информации, ноутбук на рабочем месте, участие в принятии решений в коллективе;

– обучение и профессиональное развитие педагогов и других сотрудников — позволяет повысить готовность педагогов к поддержке и проведению организационных изменений, снизить боязнь перемен при внедрении инновационных технологий работы с детьми;

– формирование корпоративной культуры организации, которая оказывает непосредственное влияние на трудовую мотивацию всего персонала.

– организационная культура в ДОО предоставлена ценностями, системой отношений, созданием бесконфликтной среды, нормами и образцом поведения, профессиональной этики, требованиями к одежде, внешнему виду, традициям;

– продуктивная самомотивация включает овладение ее навыками, способствует развитию у педагога черт характера, ведущих к успеху, совершенствованию личного и рабочего потенциала.

К приемам самомотивации относят развитие позитивного восприятия деятельности, установка на достижение успеха, поощрение комплиментами.

Таким образом, мотивационный потенциал педагогической деятельности позволяет использовать разнообразные способы и средства мотивации. Эффективная система мотивации профессиональной деятельности педагога должна включать материальное и нематериальное стимулирование их деятельности с учетом специфики педагогической профессии, социально-эмоциональных реалий и личностных характеристик педагога.

Список литературы:

1. Богославец, Л.Г. Мотивация педагогов ДОО к профессиональному саморазвитию / Л.Г. Богославец // Материалы 83-й Международной научно-практической конференции. — СНО. — 2022.

— с. 326

2. Магурра, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магурра, М. Курбатова // Управление персоналом. — Москва — 2009. — с. 357