

Береснева Екатерина Геннадьевна,

педагог дополнительного образования,

МАОУДО «Центр дополнительного образования детей»,

г. Полярный, Мурманская область;

магистрант, программа «Психология организационно-управленческой деятельности»,

Психолого-педагогический институт,

ФГБОУ ВО «Мурманский арктический государственный университет

г. Мурманск, Россия

МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ РАБОТЫ ПО ВОСПИТАНИЮ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что в настоящее время, мотивационные технологии используются в рамках корпоративной культуры во многих учреждениях. В России приходит осознание ценности мотивации. Ведь грамотное управленческое мотивирование сотрудников организаций способно повысить эффективность их деятельности.

Развитие мотивации к профессиональной деятельности у молодых педагогов дополнительного образования может повысить уровень их заинтересованности к самообразованию, а также к более успешной работе по воспитанию обучающихся.

О мотивации люди говорили еще с древних времен. Древнегреческий философ Сократ предлагал осваивать добродетель, разбираясь во внутреннем мире и в своей душе. Это «правильное знание» приведет к благодетельным поступкам. Получается принцип, согласно которому идеальные мотивы определяют реальные дела [3, с. 60-68].

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

Применительно к профессиональной деятельности существует понятие трудовой мотивации. По мнению Е.П. Ильина, это – совокупность побудительных причин, которые заставляют человека заниматься трудом [1, с. 15].

Практически все авторы теорий мотивации труда (Б. Скиннер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг и др.) говорят о том, что человек, не заинтересованный в успешной профессиональной деятельности, будет относиться пассивно к своим обязанностям, выполняя их скорее «для галочки», чем для достижения наилучших результатов [4]. Мнения ученых расходятся относительно главенствующих факторов трудовой мотивации, однако её непосредственное влияние на качество работы остается неоспоримым [2, с. 58].

Основной целью в трудовой деятельности педагога дополнительного образования является организация деятельности учащихся по усвоению знаний, формированию умений и компетенций, удовлетворение потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании [5, с. 2].

Это позволяет сказать о том, что воспитание и социализация обучающихся является непосредственной обязанностью педагога дополнительного образования. Следовательно, успешность его работы заключается в том, что он раскрывает творческий потенциал ребенка, является его наставником и вдохновителем. Однако, как молодой педагог сможет найти в себе моральные силы для вдохновения и обучения детей, если сам не видит смысла в своей деятельности и не желает выполнять свою работу. И наоборот, если дети видят перед собой педагога, который всем своим видом и поведением отражает свою профессиональную деятельность, тогда они с большим успехом последуют за ним. Также, если педагог имеет высокий уровень мотивации, он с большей вероятностью будет посещать различные мероприятия по повышению квалификации, мастер-классы и семинары, которые положительно скажутся на его профессиональных навыках и опыте.

Важно всячески поддерживать интерес педагогов к содержанию работы, к участию в управлении коллективом, к саморазвитию. Особенно это может быть

значимо по отношению к достаточно молодым сотрудникам, которые скорее, чем их более опытные коллеги, готовы покинуть учреждение, если оно не обеспечивает удовлетворение их потребностей.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что влияние мотивации на профессиональную деятельность существенно [6]. Поскольку воспитание и социализация обучающихся и есть основополагающие функции педагога, для их успешной реализации высокий уровень мотивации просто необходим.

В современной системе дополнительного образования существует нехватка молодых квалифицированных кадров. Те немногие выпускники педагогических ВУЗов, решившие пойти по специальности, имеют достаточно низкий уровень заинтересованности в профессиональном саморазвитии. Если вовремя не заметить отсутствие мотивации у молодого педагога дополнительного образования, это может отрицательно сказаться на успешности усвоения знаний обучающимися.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.*
- 2. Карпов А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.*
- 3. Лифшиц Е.А. Истоки трудовой мотивации. Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление [Электронное научное издание]. – ISSN 2075-1427, 2009. – Том 5. – С. 60-68. – Режим доступа: www.rupravlenie.ru.*
- 4. Менеджмент и маркетинг. Теория подкрепления Скиннера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.addere.ru/gt14.htm>.*
- 5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.09.2015 г. №613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования для детей и взрослых»».*
- 6. Ребзуев Б.Г. Трудовая мотивация: измерение и изменение: учебно-методическое пособие. – СПб.: АНО «ИПП», 2006. – 160 с.*