

**ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**Темлянцева Н.А. Email: Temlyantseva1136@scientifictext.ru**

*Темлянцева Наталья Александровна – магистрант,  
кафедра педагогики,  
Московский городской педагогический университет  
Самарский филиал, г. Самара*

**Аннотация:** современная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в нашей стране, потребовало существенных изменений во всех сферах общественной жизни, в том числе в сфере образования.

Повышение роли работника в конкретной мотивации систем знаний, их способность формировать и направлять в соответствии с задачами, с которыми сталкивается школа, следовательно, необходимость совершенствования и разработки эффективной системы мотивации, обеспечивая более социальной и творческой активностью конкретного работника. Совершенствование педагогической деятельности не может быть достигнуто без увеличения мотивации к работе, личный интерес к своим учителям, только данное лицо может эффективно выполнять потенциал.

Актуальность исследований по социально-образовательному уровню для модернизации и реформирования национального образования. Эти изменения в основном влияют на отношения между менеджером и организацией. Недостаточный уход и нежелание головы решать проблемы управления мотивацией приводит к негативным последствиям: повышение уровня конфликтности, снижение мотивации персонала при выполнении ими своих обязанностей и, как следствие, к снижению эффективности не только работник, но и организации в целом.

**Ключевые слова:** мотивация, потребность, стимулирование.

**ORGANIZATIONAL CONDITIONS FOR MOTIVATION OF TEACHERS OF  
ADDITIONAL EDUCATION**  
**Temlyantseva N.A.**

*Temlyantseva Natalia Aleksandrovna – Undergraduate,  
DEPARTMENT OF EDUCATION,  
MOSCOW CITY PEDAGOGICAL UNIVERSITY,  
SAMARA BRANCH, SAMARA*

**Abstract:** the current socio-economic situation that has developed in our country has required significant changes in all spheres of public life, including in the sphere of education.

Increasing the role of the employee in the specific motivation of knowledge systems, their ability to form and guide in accordance with the tasks faced by the school, therefore, the need to improve and develop an effective system of motivation, ensuring more social and creative activity of a particular employee. Perfection of pedagogical activity can not be achieved without increasing motivation to work, personal interest in their teachers, only this person can effectively fulfill the potential.

The relevance of research on the socio-educational level for the modernization and reform of national education. These changes mainly affect the relationship between the manager and the organization. Insufficient care and unwillingness of the head to solve problems of motivation management leads to negative consequences: increasing the level of conflict, reducing the motivation of staff in the performance of their duties and, as a consequence, reducing the effectiveness of not only the worker but also the organization as a whole.

**Keywords:** motivation, need, stimulation.

УДК 37.088.2

Современная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в нашей стране, потребовало существенных изменений во всех сферах общественной жизни, в том числе в сфере образования. Новые экономические отчеты сделали новые требования к дополнительным подготовке учителей. Это не только подбор, обучение и расстановка, но и создание нового сознания, менталитета, а следовательно, методов мотивации. Определить условия для обновления систем образования является эффективной мотивационной политикой, что повышает общую эффективность и качество работы учителей.

Повышение роли работника в конкретной мотивации систем знаний, их способность формировать и направлять в соответствии с задачами, с которыми сталкивается школа, следовательно, необходимость совершенствования и разработки эффективной системы мотивации, обеспечивая более социальной и творческой активности конкретного работника. Совершенствование педагогической деятельности не

может быть достигнуто без увеличения мотивации к работе, личный интерес к своим учителям, только данное лицо может эффективно выполнять потенциал.

Актуальность исследований по социально-образовательному уровню для модернизации и реформирования национального образования. Эти изменения в основном влияют на отношения между менеджером и организацией. Недостаточный уход и нежелание головы решать проблемы управления мотивацией приводит к негативным последствиям: повышение уровня конфликтности, снижение мотивации персонала при выполнении ими своих обязанностей и, как следствие, к снижению эффективности не только работник, но и организации в целом.

Актуальность проблемы в научно-методическом уровне связана с тем, что идея повышения качества образовательной деятельности для обеспечения роста творческой инициативы путем создания и реализации политики эффективной практики мотивации института управления не применяются надлежащим образом.

Исследование анализ проблемы управления психологической и педагогической мотивации дальнейшего образования может различать противоречия:

– растущие требования современного педагога и снижение мотивации труда динамических изменений в системе образования;

– необходимость перехода к новому типу мотивационного управления стоимостью и отсутствия единого научного подхода к пониманию мотивации учителей образовательных учреждений правительства;

– потенциал мотивации для повышения эффективности управления образовательных учреждений, а также отсутствие компетентных лидеров использовать этот рычаг для управления.

Эти противоречия определяют проблему исследования: организационные условия для эффективного управления мотивацией учителей, чтобы обеспечить улучшение.

Решение этой проблемы привело к выбору темы исследования.

**Объект исследования** – мотивация педагогов дополнительного образования.

**Предмет исследования** – организационные условия мотивации педагогов дополнительного образования.

**Гипотеза исследования** - развитие мотивации учебной деятельности институтов развития факультета будет более эффективным, если:

- потребности и мотивы педагогической деятельности учителей идентифицированных;
- внутренние и внешние факторы мотивации принимаются во внимание;
- созданы институциональные условия, способствующие повышению мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования;
- модель управления мотивацией деятельности учителей.

**Цель исследования:** выявить и обосновать комплекс организационных условий развития мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования.

Исходя из цели поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Конкретизировать сущность и структуру ключевых понятий: мотивация, потребность.
2. Выявить организационные условия мотивации деятельности педагогов дополнительного образования.
3. Разработать рекомендации по созданию организационных условий, способствующих повышению мотивации педагогов дополнительного образования и экспериментально проверить их эффективность.
4. Проанализировать динамику сформированности мотивации педагогического коллектива к осуществлению качества образовательной деятельности в условиях образовательного комплекса.

**Теоретическая значимость работы** заключается в теоретическом обосновании выявленных организационных условий управления мотивацией деятельностью педагогов дополнительного образования.

**Практическая значимость** заключается в том, что спроектированные рекомендации по созданию организационных условий, способствующие повышению мотивации педагогов дополнительного образования, может быть использована в системе профессиональной подготовки и повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

**Методологической основой исследования** являются педагогические и психологические теории мотивации труда:

1. теория мотивации труда в отечественных и зарубежных исследованиях по управлению (У. Брэддик, Ф. Герцберг, С.Б. Каверин, А.Альберт, Р.Л. Кричевский, А. Маслоу, Е.П. Ильин, М. Мексон, Е.Г. Молл, А.И. Наумов, Э.А. Уткин, О.С. Виханский и др.)
2. исследования по проблеме мотивации педагогов (В.Г. Асеев, А.Б. Бакурадзе, В.В. Гузев и др.)
3. положения теории развития личности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович и др.) – ведущие идеи теории личностного профессионального самоопределения (Л.И. Божич, М.Р. Гинзбург, Н.С. Пряжников, В.Ф.

Сафин и др.), профессионального роста педагога (А.А. Бодалев, Т.Г. Браже, Б.З. Вульф, П.Т. Долгов, Л.М. Митина).

**Определены методы исследования:**

В исследовании использовался комплекс методов, позволяющих реализовать цель и задачи исследования:

- теоретический анализ научной литературы, моделирование;
- эмпирические методы: анкетирование, тестирование, метод экспертных оценок;
- статистические: методы математической обработки данных (корреляционный анализ, факторный анализ, ранжирование, шкалирование).

**Опытно-экспериментальная база исследования:** МБУ ДО «ЦДТТ «Поиск» г.о. Самара. В ходе эксперимента участвовали педагоги дополнительного образования, методисты и руководители младшего звена.

Проведено теоретическое исследование проблемы, которое позволило определить ключевые понятия:

1. *Мотивация* (от лат. *movere*) — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

В. К. Виллюнасу — это совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность. А. К. К. Платонов считает, что мотивация как явление психическое есть совокупность мотивов. По Ожегову [6] Мотивация - Побудительная причина, повод к какому-нибудь действию.

2. Потребность - надобность, нужда в чем-нибудь, требующая удовлетворения [6].

*Список литературы / References*

1. *Актуальные проблемы управления персоналом в организационной психологии: материалы III всероссийской научно-практической конференции*, Краснодар, 24 апреля 2012 г. [Текст] / отв. ред. А.А. Лузаков. Краснодар: КубГУ, 2012. 141 с.
2. *Борисова Н.Я.* Сопровождение инновационной деятельности педагогов / Н.Я. Борисова // *Высшее профессиональное образование*, 2010. № 8. С. 16–21 (приложение к журналу).
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы [Электронный ресурс]: Е.П. Ильин. СПб. Режим доступа: [www.studfiles.ru/](http://www.studfiles.ru/) (дата обращения: 26.12.2014).
4. *Педагогический мониторинг в управлении развитием образовательных систем.* [Текст] / П.И. Третьяков, С.И. Захаренков, М.В. Туберозова, Н.А. Шарай. М.: Издательство УЦ «Перспектива», 2010. 232 с.
5. *Поволяева Ю.С.* Мотивация профессиональной деятельности учителей в негосударственном общеобразовательном учреждении: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01: 03.06.2004 / Поволяева Юлия Сергеевна. М., 2004. 21 с.
6. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1989.