

**Мотивация педагогов в государственном бюджетном образовательном комплексе**

**Научный руководитель – Рыбакова Марина Владимировна**

*Барিশовец Екатерина Михайловна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра социологии управления, Москва, Россия

*E-mail: Barishovets@gmail.com*

Учитель - это профессия, которая как правило не требует дополнительной мотивации, педагогами становятся люди с повышенной степенью ответственности и сознательности. Вместе с тем, в современных условиях жизни самомотивации порой бывает недостаточно, чтобы проработать эффективно на одном и том же месте всю жизнь. Оплата труда, стимулирование, техническая оснащенность рабочего места, психологический климат, а также многие другие факторы приводят к тому, что учителю приходится искать школу с более подходящими условиями.

Назрела необходимость формирования системы мотивации в связи с возникающими горизонтальными и вертикальными конфликтами в образовательном комплексе и недостаточной научной разработанностью проблемы. Поэтому в рамках диссертационной работы было проведено исследование проблемы удовлетворенности своей работой сотрудников образовательной организации на примере Лицея 1571.

В течение целого ряда лет Лицей 1571 занимает 37 место в топ-400 школ Москвы, что говорит об очень хороших результатах работы педагогов школы и руководящего состава. Однако для оценки уровня удовлетворённости педагогического состава своей работой мы воспользуемся результатами опроса.

Анализ результатов исследования 34 респондентов и обобщение материалов позволяет сделать вывод о том, что сотрудники образовательного комплекса ГБОУ «Лицей 1571» в целом довольны своей работой, а именно: их устраивает уровень заработной платы, взаимоотношения с коллегами и с начальством, условия труда. Лицей 1571 является для большинства сотрудников достаточно престижным местом работы, который был выбран ими осознанно и который они не планируют менять в ближайшем будущем.

Вместе с тем, анализ отдельных аспектов мотивации к работе выявил ряд характерных закономерностей. Для определения ожиданий сотрудников лицея мы воспользовались результатами ответов на первый вопрос **«какой вы представляете себе школу мечты»**, согласно которым 5 из 34 человек ответили: *«Я в ней работаю»*, ответы остальных респондентов также в значительной степени продемонстрировали высокий уровень ценностной ориентации педагогов.

Если говорить в целом об **удовлетворенности сотрудников школы условиями труда**, то 25 человек из 34 отметили достаточно высокую степень удовлетворенности (от 7 до 10).

Один из основных компонентов трудовой мотивации является система материальных поощрений: из 34 человек, только 7 сотрудников показали низкую материальную мотивацию (оплата труда и система поощрений).

На нематериальную мотивацию, помимо самомотивации, оказывает непосредственное влияние психологический климат в коллективе: **взаимоотношениями в коллективе**,

так же, как и **отношением с руководством** преобладающее большинство опрошенных сотрудников довольно (26-28 человек отметили на шкале числа от 7 до 10).

На вопрос, «**Чем Вас привлекает работа в лицее**» сотрудники ответили следующим образом (на первом месте самый популярный ответ): занятие любимым делом, зарплата, возможность для самореализации, хорошая психологическая атмосфера в коллективе, престижность Лицея 1571.

На вопрос о **сравнении лицея с другими школами** 44,1% ответили, что лицей управляется лучше, чем большинство школ, 29,4% ответили, что занимает место среди школ, управляемых наилучшим образом и 26,5% ответили, что управляется на уровне других школ.

На вопрос о том, «**Что позволило бы Вам работать более эффективно**», самые популярные ответы были: более хорошее оборудование рабочего места, более частое признание заслуг, более высокая оплата труда.

На вопрос «**Хотели бы Вы сменить место работы?**» ровно 50% категорически ответили «нет».

На вопрос о **значимости работы** 21 из 34 человек ответили «важна» для школы и 25 ответили «важна» для общества.

Анализ результатов опроса, проведенного среди педагогов школы 1571, показал, что 37 место в топ-400 - это результат эффективного труда высокомотивированных сотрудников школы.

Если определять тип трудовой мотивации сотрудников лицея, то можно говорить о том, что социальная (моральная) мотивация для педагогов стоит на первом месте. Педагоги получают удовольствие от работы в данном образовательном комплексе, генерируют новые идеи, готовы создавать образ новой школы своими руками.

Таким образом, несмотря на то, что сотрудники Лицея 1571 имеют в целом высокую мотивацию, это не означает, что ее нельзя сделать еще лучше. Для любого сотрудника, который достаточно самомотивирован, далеко не последнюю роль играет материальная мотивация, включающая в себя высокую оплату труда и систему материальных поощрений. В настоящее время имеются социальные ресурсы, которые смогут сделать систему мотивации более очевидной и продуманной для сотрудников образовательных комплексов. Помимо материальной мотивации сотрудники в опросе отмечали необходимость в более частом признании заслуг (не обязательно в материальном эквиваленте), поэтому одним из путей повышения мотивации может стать признание их статуса, их работы, их профессионализма не только в глазах детей, но и в глазах родителей.

### Источники и литература

- 1) Бабосов Е.М. Социология управления: Учебное пособие. М.: Тетра Системс, 2004.- 287 с.
- 2) Бекоева Д.Д. Организационная психология; Учебник. М.: Изд. «Академия», 2014. с.120 – 127. ISBN 978-5-4468-1050-5
- 3) Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. Государственное управление: Учебное пособие. М.: Дело и Сервис, 2010. – 320 с.
- 4) Граждан, В. Д. Социология управления: учеб. для вузов / В. Д. Граждан. – 2-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2009. – 508 с.
- 5) Зборовский, Г.Е. Социология управления: учеб. пособие / Г.Е. Зборовский, Н.Б. Костина. – М.: Гардарики, 2008. - 270 с.