

SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-28>

МОТИВАЦІЙНА ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ

Арбузова А. А.

*аспірантка кафедри інноваційних технологій з педагогіки,
психології та соціальної роботи
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»
м. Дніпро, Україна*

Сучасні заклади дошкільної освіти – це освітні організації, до яких висуваються серйозні вимоги щодо забезпечення українського суспільства якісною дошкільною освітою. Успішність діяльності дошкільного закладу, насамперед, залежить від його керівника. Управляти дитячими садками повинні лише ті керівники, в яких сформовані управлінські компетентності. Саме керівник дошкільного закладу відповідає за формування висококваліфікованого педагогічного колективу, безпеку вихованців, надання якісної дошкільної освіти, позитивну атмосферу серед підлеглих та батьків дітей, що відвідують дошкільний заклад. Керівник дошкільного закладу має постійно розвивати свої професійні вміння та навички такі, як: мистецтво комунікації, ведення переговорів, налагодження стосунків з педагогічним колективом, високий рівень освіти, постійний професійний саморозвиток, впровадження інноваційних технологій у діяльність дошкільного закладу. Важливе місце у системі професійного саморозвитку керівника дошкільного закладу займає мотивація. Питання мотивації, на сьогоднішній день, є надзвичайно актуальним, оскільки виявляє механізми професійного розвитку діяльності керівників освітніх установ, що є спрямовані на задоволення особистісних та професійних потреб. Аналіз наявних наукових досліджень показує, що проблема мотивації керівників дошкільних закладів до створення професійного іміджу є маловивченою і потребує подальших досліджень.

Пропонуємо з'ясувати сутність поняття «Мотивація».

Науковець А. Булатов визначає мотивацію, як система заходів, що є спрямовані на підвищення продуктивності професійної діяльності, покращення якості роботи [2, с. 5].

У бізнес – словнику зазначається, що мотивація – це внутрішні стимули окремої особистості або групи людей до здійснення трудової діяльності [1, с. 15].

Дослідник В. Мочерний зазначає, що мотивація –цілеспрямоване спонукання працівника до професійної діяльності шляхом стабільного впливу на його внутрішні потреби та інтереси [4, с. 312].

Проаналізувавши сутність поняття «мотивація», пропонуємо власне визначення. Мотивація керівника дошкільного закладу – це система заходів, спрямована на підвищення продуктивності його професійної діяльності, і як наслідок призведення до покращення загальних показників функціонування дошкільного закладу.

Існують психологічні та прагматичні мотиви, що підштовхують особистість керівника дошкільного закладу до створення професійного іміджу.

Таблиця 1.1.

Психологічні та прагматичні мотиви керівника дошкільного закладу до створення професійного іміджу

Психологічні	Прагматичні
Потреба у підвищенні самооцінки	Підвищення заробітної плати
Потреба у визнанні себе як професіонала своєї справи	Продаж освітніх послуг (у випадку приватного дитячого дошкільного закладу)
Запрошення на інтерв'ю у ЗМІ	Премії та надбавки

В залежності від того, який внутрішній мотив обирає керівник дошкільного закладу, виокремлюють такі типи професійного іміджу:

- професійний імідж, орієнтований на внутрішні самовідчуття;
- професійний імідж, орієнтований на сприйняття [5, с. 201].

Поєднання двох типів професійного іміджу є запорукою здійснення успішної професійної діяльності, оскільки, в такому випадку, керівник дошкільного закладу отримує найбільше задоволення від роботи, має високий рівень працездатності та ефективності, а також сумлінно виконує свої обов'язки керівника дошкільного закладу.

Неабиякий вплив на здійснення успішної професійної діяльності мають методи мотивації і стимулювання до здійснення трудової діяльності [3, с. 210]. Нижче наводимо їх у таблиці.

Таблиця 1.2.

**Методи мотивації і стимулювання
до здійснення трудової діяльності**

Економічні прями	Економічні непрями	Адміністративні	Морально-психологічні	Соціальні
Заробітна плата	Нагороди цінними подарунками	Гнучкий графік роботи	Офіційні листи подяки	Соціальне партнерство
Премія	Оплата навчання	Творчі відпустки та відрядження	Участь в урочистих зібраннях	Просування службовими сходами

Отже, можемо зробити висновок, що проблема мотивації керівників дошкільних закладів є надзвичайно актуальною та потребує подальших досліджень, оскільки саме мотивація є головним засобом для покращення показників загальної діяльності дошкільного закладу.

Література:

1. Бизнес-словарь, 2001 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/440/word/%CC%E2%E8%E2%E0%F6%E8%FF+%D2%F0%F3%E4%E0/>
2. Булатов А. Учебник «Экономика»: глоссарий / А. Булатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vocable.ru/dictionary/421/word/%CC%E2%E8%E2%E0%F6%E8%FF+%F2%F0%F3%E4%E0/>
3. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : Изд-во ХНЭУ, 2006. – 240 с.
4. Мочерний С. В. Економічний словник – довідник [ред. док. екон. наук, проф. С. В. Мочерного]. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
5. Перельгина имиджа [Текст] : Учебное пособие / Елена Борисовна Перельгина. – М. : АспектПресс, 2002. – 223 с.