

УДК 37.0

А. С. Галай,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: д-р пед. наук, проф. Л. А. Шипилина

Управление развитием мотивации профессиональных достижений педагогов среднего профессионального образования как психолого-педагогическая проблема

Аннотация. В статье раскрывается проблема развития мотивации профессиональных достижений педагогов. Руководителю предлагается разработать управленческие механизмы, способствующие повышению профессионального уровня развития компетенций преподавателей.

Ключевые слова: мотивация, педагоги, управление, профессиональные достижения.

Проблема управления развитием профессиональной мотивации у педагогов — сложный процесс. Это связано с внедрением инновационных технологий в образование. Каждый руководитель заинтересован в высококвалифицированных педагогах, которые стремятся к усовершенствованию своих профессиональных достижений и развитию коммуникативных компетенций, следовательно, ему необходимо разрабатывать управленческие механизмы в условиях развития современных тенденций в образовании. Важная задача управления образовательным учреждением — развитие мотивации педагогов, именно от нее зависят результаты эффективности педагогической деятельности в образовательном учреждении.

В системе образования регулярно происходят изменения, обусловленные необходимостью обеспечить опережающие темпы изменений подготовки педагогических кадров. В связи с этим содержание, технологии, управление и инфраструктура педагогического образования требуют постоянной трансформации [1]. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г. утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р [1]. Согласно законодательству совершенствование системы подготовки педагогических кадров в Российской Федерации в соответствии с национальными целями и задачами развития страны, современными направлениями научно-технологического развития и с учетом актуальной исследовательской повестки в сфере образования — важнейшая цель.

Актуальность развития мотивации у педагогов обусловлена тем, что сегодня перед ними поставлены задачи по повышению образовательного уровня и формированию педагогических компетенций, которые должны соответствовать требованиям системы образования, и всё это должно решаться в условиях непрерывных изменений модернизации.

Успехи в профессиональной деятельности педагога достигаются при стремлении к профессиональному саморазвитию, что в первую очередь зависит от его личной мотивации.

Часть педагогов не стремятся развивать свой творческий потенциал, не повышают свой уровень знаний в сфере образования, как правило, у этих педагогов отсутствует мотивация к труду, и они выполняют лишь минимальный объем работ в рамках функциональных обязанностей. Это приводит к негативным последствиям, которые отражаются на качестве профессионального образования. Вследствие чего образовательное учреждение может утратить свою конкурентоспособность, что негативно скажется на его репутации.

Стимулирование педагогов будет способствовать достижению поставленных целей, что приведет к положительному результату. Для систематизации индивидуальных достижений требуется создать условия как необходимый фактор для развития профессионального потенциала.

Особую значимость имеет мотивация труда как побуждение работника к эффективной деятельности, определяющее успех в профессиональных достижениях. Эффективность трудовой деятельности достигается при формировании ответвен-

ности, выраженной интересом, что способствует социальной значимости.

Для достижения высоких показателей среди педагогов нужно рассматривать индивидуальные мотивы каждого сотрудника. Особое внимание следует обратить на потребности человека, так как они часто меняются, соответственно, процесс мотивации достижений для развития профессиональной деятельности должен совершенствоваться.

Мотивация достижений подразумевает качественную и плодотворную реализацию трудовой деятельности, благоприятствующей профессиональным достижениям для наилучшего результата.

Стремление педагогов к наилучшим высоким показателям успешности в профессиональной деятельности предполагает мотивацию достижений, которая в большинстве случаев, с точки зрения педагогов, считается значимой [4].

В свою очередь, такие зарубежные исследователи, как М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, считают, что мотивация представляет собой «процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению целей организации» [2].

Г. А. Мюррей в своей теории психологических потребностей определил 27 потребностей (одна из них — достижения). Он так ее описывает: «Достигать чего-то трудного. Завладеть, управлять материальными объектами, субъектами или идеями. Делать это как можно быстрее и/или лучше. Преодолевать препятствия и достигать высоких стандартов. Превосходить себя (в своих достижениях). Соревноваться с другими и превосходить их. Поднимать свое самоуважение благодаря успешному упражнению своего таланта (способностей)» [3, с. 50].

Поскольку развитие мотивации педагогов — это сложный процесс, для исследования проблемы мы будем руководствоваться концепцией мотивационного программно-целевого управления И. К. Шалаева. Мотивационное управление позволяет существенно улучшить качество и эффективность работы педагогов.

В развитии профессиональной мотивации педагогов для достижения эффективных результатов необходимо учесть уровень подготовки педагогов. Существуют следующие управленческие механизмы развития мотивации достижений:

- регламентация управленческих, структурных, инновационно-коммуникационных технологий, взаимоотношений педагогов в процессе развития образовательного учреждения;
- формирование профессиональной мотивации в зависимости от обособления педагогов;
- использование методов, обеспечивающих преимущественные результаты эффективной работы, таких как гибкость, демократичность, гуманистичность, определенных на мировоззрениях и формировании профессиональной мотивации педагогов;
- учет потребностей и личностных качеств педагогов;
- интерес к профессиональной культуре педагога;
- развитие личностно-творческого потенциала педагога.

Значительную роль в развитии мотивации достижений у педагогов играет руководитель. Необходимо помогать сотрудникам, своевременно реагировать на технологические, инновационные изменения, адаптироваться к ним, чтобы добиваться положительных результатов, которые позволили бы организации поддерживать конкурентный уровень.

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р // Собр. Законодательства РФ. — 2022. — № 27. — Ст. (4873).

2. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. — М. : И. Д. Вильямс, 2008. — 672 с.

3. Современная психология мотивации / под ред. Д. А. Леонтьева. — М. : Смысл, 2002. — 343 с.

4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. — СПб. ; М. : Питер : Смысл, 2003. — 531 с.