

## **СПЕЦИАЛЬНО ОРГАНИЗОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КОЛЛЕДЖА**

Механизмом профессионального роста, профессионального развития педагога является совокупность позитивных изменений в его профессиональной (теоретической и практической), педагогической (теоретической и практической) и мотивационной готовности.

Мотивационная готовность является основополагающей для педагогического и профессионального роста, именно она предопределяет их успешность.

Мотивационный компонент включает в себя положительное отношение к профессиональной деятельности в конкретном учреждении профессионального образования, осознание ценности и престижности своего труда, собственной личностной и профессиональной значимости как конкурентоспособного специалиста, желание заниматься именно этой деятельностью и другие устойчивые профессиональные мотивы.

Говоря о мотивационном компоненте, следует заметить, что отсутствие стимулов и мотивов квалифицированного, компетентного труда отчуждает педагогов профессионального образования от процесса самосовершенствования и повышения квалификации. Таким образом, актуализируется необходимость в специально организованной деятельности по формированию мотивации педагогов профессионального образования колледжа, еще более высокой становится значимость этой работы, если ее перевести в рамки реализации системы адаптации педагогов и их профессионального роста.

Априори в систему образования приходят люди, изначально имеющие потребность в педагогической деятельности. Поскольку мотивы определяются потребностями, то можно констатировать, что внутреннюю мотивацию к педагогической деятельности имеют те педагоги, которые поступили в соответствующее образовательное учреждение, окончили его и, получив специальность, профессию, пришли на работу в образовательное (профессиональное) учреждение.

Вместе с тем, рассматривая мотивы педагогов к профессиональному росту, мы понимаем, что чрезвычайно зыбкой является сама среда, их породившая. Данные психические образования напрямую связаны со сферой ценностных и нравственных установок, а они не являются статичными и могут претерпевать радикальные изменения в процессе развития личности и под воздействием внешних факторов бытия. В данном аспекте нам импонирует учение К. Юнга о том, что на рубеже 36–40 лет в развитии наступает переломный момент, когда приоритетными становятся либо

духовные (а воспитание изначально предполагает некую аскетичность), либо материальные ценности.

Следует учитывать и кризисы, носящие невозрастной характер, – кризисы профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими.

Занимаясь проблемой формирования мотивации педагогов колледжа, мы учитываем сложность предмета. Психическое образование, которое находится на стыке потребностно-мотивационной, духовно-нравственной сфер и ценностно-смысловых ориентаций личности, осложнено динамизмом порождаемых этими сферами процессов; в сочетании со спецификой возрастных изменений и профессиональных деформаций (которые, в свою очередь, наиболее ярко и интенсивно проявляются в педагогической деятельности) создается некое «поле», или координационное пространство. В нем могут быть выделены специфичные критерии, ориентируясь на которые мы формируем факторы, нацеленные на позитивное изменение каждой из составляющих этого «поля». Отдельные мероприятия, определяющие внешние факторы воздействия, составляют Программу специально организованной деятельности по формированию мотивации педагогов профессионального образования колледжа.

Программа реализуется в Муравленковском многопрофильном колледже в системе адаптации и профессионального роста педагогов профессионального образования.

Нами выделен блок сформированной положительной профессиональной мотивации, составляющими которого являются:

- развитие познавательных потребностей;
- стремление к самореализации;
- осознание требований колледжа.

Цели содержащихся в Программе мероприятий:

- доведение до педагога конкретной системы предъявляемых к нему требований через разъяснение статуса колледжа, знакомство с требованиями, формирование положительного отношения к ним и позитивной тенденции перехода от формального принятия требований к осознанному;
- обсуждение вопросов профессионального роста на педсоветах, совещаниях, заседаниях кафедр или предметных (цикловых) комиссий;
- периодическое диагностирование профессиональной компетентности педагога и показ его профессионального роста;
- обеспечение оптимального педагогического общения;
- нахождение адекватной системы критериев и системы оценки профессионального роста;

- опора на положительные примеры деятельности педагога профессионального образования;
- ориентация на практические результаты профессионально-педагогической деятельности педагога профессионального образования;
- позиционирование личности педагога колледжа через понятия профессионализма, социальной и профессиональной мобильности;
- формирование общественно значимого характера деятельности педагога профессионального образования в городе, округе.

Вышеперечисленные цели влияют на ценностно-смысловые ориентации педагогов, формируют (изменяют) систему их ценностей. Это сложный и слабоконтролируемый аспект деятельности, поскольку часть личностных образований выносится на поверхность и становится «манифестированной», а часть остается в тени и является «неманифестированной» потребностью педагога. Зачастую педагог демонстрирует ожидаемые руководством колледжа изменения педагогической деятельности, которые не становятся его истинным личностным образованием. Поэтому важны неформальные мероприятия, интерактивные формы, которые успешно внедряются методической службой колледжа на протяжении трех последних лет.

Важным мотивом для педагогов, работающих на Севере, остается заработная плата. В колледже наряду с традиционными методами материального побуждения к профессиональному росту (повышения по службе, доплаты за творческий труд, ходатайства о присвоении более высокой категории оплаты труда), дополнительно используются: оплата авторских методических разработок и учебных пособий, создание материальных условий для получения высшего, последипломного, дополнительного образования и т. д.

Таким образом, в Муравленковском многопрофильном колледже в течение ряда лет реализуется специально организованная деятельность по формированию мотивации педагогов профессионального образования колледжа в рамках реализации системы адаптации и профессионального роста.

О. В. Полетаева  
*Муравленко, ЯНАО*

## **ДЕСТРУКЦИЯ ОЖИДАНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ К РАБОТЕ В КОЛЛЕДЖЕ**

Серьезной проблемой становится старение педагогических кадров. В г. Муравленко за последние два года количество педагогов со стажем работы более 20 лет увеличилось с 34 до 36%, а педагогов пенсионного возраста – с 7 до 11%. В среднем в Ямало-Ненецком автономном округе доля работающих пенсионеров составляет 16%.