

*М.М. Рассанова*, научный руководитель *А.В. Ефанов*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

### **Совершенствование мотивации труда педагогических работников в образовательной организации как фактор повышения их профессионального развития**

**Аннотация.** *В современном мире мотивация труда играет немаловажную роль, так как правильное проведение политики мотивации труда среди педагогических работников обеспечивает как минимум повышение профессионального развития педагогов и, соответственно, улучшение качества образования студентов. Система мотивации должна обеспечивать непрерывное совершенствование методов стимулирования труда педагогических работников образовательной организации с использованием достижений науки и лучшего управленческого опыта.*

**Ключевые слова:** *мотивация, педагогические работники, профессиональное развитие, образовательная организация, мотивы профессионального развития, стимулирование профессионального развития.*

Основная цель государственной политике в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего современным потребностям общества и каждого гражданина. Условия достижения данной цели включают обеспечение профессионализма педагогических кадров, а также мотивацию их труда.

Сегодня для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника невозможно с помощью лишь традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов [7].

Каждый человек – личность, со своими ценностями, желаниями, потребностями. И если хорошо знать и понимать, что движет человеком, что побуждает его к определенным действиям и к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно построить систему управления так, что он сам будет стремиться выполнять свою работу наилучшим образом и наиболее результативно с точки зрения стоящих перед организацией задач.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей [3].

Характерной чертой современной экономики является признание возрастающей роли человеческого фактора и развитие новых форм и методов управления персоналом. Персонал – это главный актив организации. Без персонала в

качестве, которого выступают педагогические работники, учебный процесс невозможен. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, условия ни существовали, какой бы отлаженной не была автоматизированная система, без людей, без их знаний и подготовки, без желания и умения трудиться, без должной мотивации и достаточного стимулирования высокой эффективности добиться невозможно. Одну и ту же работу педагог может делать, затрачивая различные усилия. Он может работать в полную силу отдавая все свои знания и умения студентам, а может и вполсилы. Также он может стремиться брать более легкую работу, а может браться за сложную и тяжелую работу. Все это отражает то, какие усилия готов затрачивать педагог, и зависит это от того, насколько он мотивирован на выполнение своей работы [4].

Поэтому можно утверждать, что педагог – это ключевое звено в любой образовательной организации. А мотивация и стимулирование педагога являются главными факторами, влияющими на эффективность его работы [7].

И хотя нельзя утверждать, что рабочие результаты и рабочее поведение работников определяется только лишь их мотивацией, все же значение мотивации очень велико [6].

Готовность человека хорошо выполнять свою работу является одним из важнейших факторов успешной деятельности любой организации. Педагог - не машина, его нельзя «включать», когда требуется его работа, и «выключать», когда необходимость в его труде отпадает. Путь к эффективному управлению педагогом лежит через понимание его мотивации.

Четкого и общепризнанного определения понятия мотивации не существует. Разные авторы дают определение мотивации, исходя из своей точки зрения, поскольку проблемами мотивации занимаются психологи, экономисты, социологи, акцентирующие свое внимание на различных аспектах этого вопроса [5].

С позиции менеджмента мотивация – это процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации [1].

В краткой экономической энциклопедии дается следующее определение. Мотивация – побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких как потребности, интересы, ценностные ориентиры, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, то есть внешние стимулы, побуждающие к деятельности [8].

На наш взгляд, более широко раскрывает понятие мотивации, следующее определение: внутреннее состояние человека, вызванное внешним или внутренним воздействием, связанное с его потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели [2]. Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования в учреждении, общей системы управления и особенностей деятельности самой образовательной организации. Пример системы мотивации и стимулирования к профессиональному развитию педагогов в учреждении на основе преобладающих мотивов работника представлен в таблице.

Таблица

Пример системы мотивации и стимулирования профессионального

развития педагогов

<i>Мотивы профессионального развития</i>	<i>Стимулы, используемые для профессионального развития</i>
Мотив самостоятельности, реализация себя в творческой профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация кружков профессионального мастерства, мастер-классов для студентов;</li> <li>- предоставление возможности работы по интересующей программе;</li> <li>- повышение самостоятельности при разработке учебных программ, профессиональных модулей, поурочных планов, ФОС;</li> <li>- содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.</li> </ul>
Мотив личного развития, повышение профессиональной компетенции	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие в переподготовке и повышении квалификации по интересующей педагога специальности;</li> <li>- предоставление времени на методическую работу;</li> <li>- содействие в реализации творческих проектов;</li> <li>- оплата научно-методической литературы;</li> <li>- направление на стажировку или престижные курсы;</li> <li>- содействие в получении гранта на реализацию интересующего педагогического проекта;</li> <li>- стимулирование и поддержка получения второго высшего и последующего образования.</li> </ul>
Мотив самоутверждения, признания, достижения социального и профессионального успеха	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление возможности распространения опыта через конференции, психолого-педагогические семинары, педагогические советы;</li> <li>- содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати;</li> <li>- представление опыта работы от учреждения на ответственных мероприятиях;</li> <li>- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства в учреждении и за его пределами;</li> <li>- привлечение к руководству структурным подразделением методической службы учреждения;</li> <li>- содействие в повышении по карьерной лестнице;</li> <li>- рекомендация педагога для работы в экспертных группах;</li> <li>- оформление доски почета (информационного стенда);</li> <li>- объявление благодарностей за успехи в работе.</li> </ul>
Потребность в причастности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вхождение в состав различных рабочих групп, органов, комиссий решающих важные проблемы жизни учреждения;</li> <li>- организация корпоративных праздников, тренингов, для передачи корпоративных ценностей и эффективного сотрудничества.</li> </ul>

Предлагаемые рекомендации носят комплексный характер. Полагаем, что реализация данных направлений могут быть использованы руководством образовательной организацией с целью совершенствования существующей системы мотивации педагогических работников, в результате чего уровень эффективности работы педагогического коллектива повысится, что усилит приверженность коллектива организации и будет способствовать повышению качества образования и благоприятно отразится на результатах деятельности образовательной организации в целом.

**Список литературы**

1. *Гончаров В.И.* Менеджмент: Учеб. пособие. Мн.: Мисанта, 2003. 624с.

2. *Зайцева О.А., Радугин А.А., Радугин К.А., Рогачева Н.И.* Основы менеджмента. М., 2006. 298с.
3. *Зайцева Т.В., Зуб А.Т.* Управление персоналом: Учебник М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
4. *Егоршин А.П.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 378 с.
5. Менеджмент организации. Учебное пособие / З.П. Румянцева, Н.А. Сагома-тин, Р.З. Акбердин и др. М., 2008. 215с.
6. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие /Под общ. Ред. С.Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный дом». 2007.
7. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации: Учебник. М.: Аспект Пресс, 2000.
8. Экономическая энциклопедия / авт.-сост. Н.В. Федоров, Е.Я. Бутко, В.Л. Кураков, А.Л. Кураков и др. М.: Изд-во «Гелиос АРВ», 2010. 1024 с.

*Н.Н. Русанова*, научный руководитель *Е.И. Чучкалова*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

### **Современные требования к предметно-пространственной среде колледжа**

**Аннотация.** *В статье актуализируются вопросы, связанные с изменениями образовательной среды. Применение дифференциации и индивидуализации в образовательной среде позволяет подготовить компетентных специалистов. В работе дается характеристика предметно-пространственной среды обладающей большим потенциалом при подготовке специалистов среднего профессионального образования.*

**Ключевые слова:** *профессиональная компетентность, образовательная среда, профессиональное развитие, способности, потребности.*

В условиях коренных изменений, происходящих в России, в социально-экономической сфере, увеличивается потребность общества в специалистах со средним специальным образованием, которое становится самым массовым и доступным. Меняются функции специалиста, повышаются требования к его профессиональной компетентности. Новое поколение стандартов приносит с собой изменения не только в документации, понятийно-терминологическом аппарате, но и в самой образовательной среде, материально-техническом обеспечении образовательных процессов. Все это требует пристального внимания к процессу формирования личности профессионала [1].

В силу подобных процессов, колледж должен всерьез и по-настоящему становиться не только местом, где учат, но и пространством полноценного взросления, питательной средой становления успешных, счастливых и здоровых людей. На рынке востребованы специалисты среднего звена не только имеющие качественную подготовку к профессиональной деятельности, но и обладающие определенными личност-