

Воронцова Л.Ф.
Заместитель директора
ГБПОУ Юридический колледж
Россия, г. Москва

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: В статье рассматривается проблематика мотивированности сотрудников педагогических организаций в современных условиях. Обнаружено, что ключевую роль в мотивированности педагогов играет именно роль руководства образовательной организации.

Ключевые слова: образование, педагог, мотивация, педагогическая деятельность, проблема.

Vorontsova Liliana
Deputy Director
College of Law
Russia, Moscow

PROBLEMS OF IMPROVING INCENTIVES AND MOTIVATIONS FOR WORK IN THE ORGANIZATION OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Annotation: The article deals with the problem of motivation of employees of pedagogical organizations in modern conditions. It is found that the key role in motivating teachers is played by the role of the management of the educational organization.

Key words: education, teacher, motivation, pedagogical activity, problem.

Можно говорить о том, что возможно установить привлекательные и многообещающие цели, разработать превосходные планы относительно преобразования учебного заведения, установить самое современное оборудование в нем, но все это будет напрасно, если учителя не захотят работать в полной силе.

Руководитель как работодатель сегодня заинтересован в высоком уровне профессионализма своих преподавателей и призван усовершенствовать все управленческие механизмы на институциональном уровне. Повышение профессионального уровня преподавателей и формирование педагогического корпуса, соответствующего потребностям современной жизни – необходимое условие для модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особое значение приобретает вопрос устойчивой мотивации профессионального развития учителей. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения лучших учителей в школе и пополнить учебные заведения новым поколением учителей, способных работать в кризисных условиях. Важно поощрять педагогов к продуктивности, создавая условия для удовлетворения их мотивации и потребностей.

Повышение мотивации и статуса учителей в целом способствует улучшению преподавания. Исследования показывают, что студенты учатся больше в классах с очень целеустремленными и мотивированными учителями.

Поэтому повышение мотивации и статуса учителей, а также сохранение высококвалифицированных учителей имеет жизненно важное значение для улучшения среднего профессионального образования.

Во многих системах образования обучение студентов страдает из-за трудностей привлечения высококвалифицированных учителей,

ограниченной мотивации учителей хорошо выполнять свою работу и истощения учителей. Несмотря на благие намерения, некоторые образовательные стратегии и программы фактически подрывают мотивацию учителей. Поэтому специалисты по планированию образования должны тщательно учитывать влияние своих решений на учителей и их мотивацию к преподаванию.

Проблематика мотивации труда педагогов глубоко освещена учеными в различных аспектах: применительно к проблеме мотивации трудового поведения педагогов (В. Г. Асеев, А. Б. Бакурадзе, В. В. Гузеев, А. Маслоу); применительно к проблеме психологии управления (Е. П. Ильин, Н. Н. Вересов); с позиций основ управленческой деятельности и оценке поведения педагогов в условиях изменений (П. Мартин, Ш. Ричи).

Необходимость исследования мотивации сотрудников образовательного учреждения обусловлена тем, что это один из методов личностного управления, влияние на потребности и желания сотрудников для саморазвития. В последнее время произошли положительные изменения в системе среднего профессионального образования, что позволило учителю раскрыть свой творческий потенциал, стать активным участником инновационных процессов. И задача руководителя школы – использовать мотивацию как процесс поощрения профессорско-преподавательского состава к работе по достижению как личных целей, так и целей образовательного учреждения.

Моральные стимулы – это коллективное признание достижений работника (освещение в прессе и другие способы информирования персонала компании и общественности). Многие ученые и экономисты считают, стимулирование-это что метод управления трудовым поведением работников, который заключается в целенаправленном воздействии на трудовые ресурсы путем воздействия на условия труда, мотивы и стимулы, движущие их деятельностью. Итак, Э. А. Уткин считает, что

стимулирование труда - это не что иное, как способ контролирующего поведения, заключающийся в косвенном воздействии на объект управления на основе создания такой внешней ситуации, которая, учитывая особенности функционирования и структуру требований объекта управления, побуждает его к действию, способствует достижению целей, поставленных субъектом управления.

Таким образом, стимулирование-это трудовое способ воздействия на трудовое поведение работника через его мотивы, в результате которого мотивация становится инструментом стимулирования труда. Меры воздействия на трудовые ресурсы компании будут наиболее эффективными, если будет обеспечено мотивационное развитие.

Поскольку система мотивов и стимулов для работы в бизнес-среде должна базироваться на определенной базе, включающей не только стандарты трудовой деятельности, но и уровень активности работника при вступлении в трудовые отношения, то необходимо заранее оговорить вознаграждение за определенный круг обязанностей, которые работник должен выполнять. Речь идет о создании контролируемой ситуации, в которой мотивы работают наиболее эффективно. Важно исключить влияние негативных мотивов, таких как страх работника перед наказанием за несоблюдение предъявляемых к нему требований. Однако это не означает, что нерадивый работник может полностью избежать потери материальных благ, так как можно частично выплатить обещанное вознаграждение и даже разорвать трудовые отношения, если выяснится, что работник не будет соответствовать предъявляемым к нему требованиям.

В целом, по В.А. Дубровской под мотивацией принято понимать совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы и формы деятельности и

придающих этой деятельности направленность, которая непосредственно нацелена на достижение определенных целей.¹

Логично говорить о том, что процесс формирования мотивированности педагогов образовательного учреждения в настоящее время может проходить под влиянием следующих аспектов, а именно:

- педагогической среды;
- педагогического коллектива;
- профессиональной деятельности педагогического коллектива.

В целом, можно говорить о том, что для повышения мотивации сотрудников образовательной организации ее руководству необходимо формировать определенные стимулы, которые должны отвечать следующими характеристика, а именно:

- комплексность;
- дифференцированность;
- гибкость;
- оперативность.

Таблица 1. Модель мотивации сотрудников в соответствии со стимулами, предлагаемыми для профессионального развития

Направленность мотивации сотрудников	Стимулы, предлагаемые для профессионального развития
Мотив реализации в профессиональной деятельности	Наращивание самостоятельность, возможность разработки собственной программы
Мотив личностного развития и получения новых знаний	Направление на стажировку или курсы повышения квалификации, представление оплачиваемого времени для методической работы
Мотив самоутверждения,	Организация конференции для

¹ Воробьева Марина Анатольевна Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-motivatsii-pedagogicheskikh-rabotnikov>

достижения социального успеха.	распространения педагогического опыта
Удовлетворение потребности нахождения в коллективе	Членство в составе различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
Мотив стабильности	Гарантированное сохранение статусного положения в педагогическом коллектив
Мотив состязательности	Допуск до методического сопровождения конкурсов педагогического мастерства

Можно говорить о том, что неспособность многих средних профессиональных образовательных организаций осуществлять мотивировать своих сотрудников может быть связана с недооценкой влияния стимулов на отдельных учителей, в результате чего пренебрежение психологическим восприятием работников по отношению к новшествам и инновациям в школах приводит к провалу инициатив по их реализации.

Руководство образовательной организации также важно понимать, что эффективное управление школой основано на четком понимании поведения человека в организации. Учителя могут реагировать на внешнюю мотивацию в образовании с некоторыми эмоциями, такими как неуверенность, разочарование или страх, и ощущать угрозу и дезориентацию, поэтому учителя часто демонстрируют негативное отношение и сопротивляются внешнему стимулированию.

Необходимость изучения мотивации обусловлена тем, что она является одной из методы управления персоналом, влияние на его потребности и желания к саморазвитию. В последнее время произошли позитивные изменения в системе образования, позволившие учителю раскрыть свой творческий потенциал, стать активным участником

современных образовательных процессов. И задача руководителя школы - использовать мотивацию как процесс поощрения преподавательского состава к работе, направленной на достижение как личных целей, так и целей организации.²

Главы общеобразовательных организаций также должны принять во внимание рабочую нагрузку учителей, которые также должны быть мотивированы к педагогической деятельности в их профессиональной деятельности, постоянно улучшая их компетенции.

Руководство организаций среднего профессионального должно также ассигновать финансирование для профессиональной переквалификации их сотрудников как обновление образовательной программы для современных поколений на плечах учителей. Кроме того, чтобы уменьшить сопротивление инновациям, побудительные системы должны быть введены для «первых педагогов», чтобы принять инновации.

В целом, важно исключить подверженность негативным причинам, связанным, например, со страхом наказания за несоблюдение требований, предъявляемых к работнику. Это не означает, однако, что работник может полностью избежать потери материальных благ, потому что он может частично заплатить обещание вознаграждения и даже прекращения трудовых отношений, если это подтверждает, что работник не соответствует требованиям. Для мотивации персонала могут быть введены различные методы и средства мотивации. Эффективная система мотивации должна объединять материальные и нематериальные стимулы с учетом специфики персонала, социально-экономических реалий и личностных характеристик.

² Пономарева И.К., Акифьев И.В. Отечественный взгляд на мотивацию управленческого персонала // Вопросы управления. 2018. №1 (50). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otechestvennyy-vzglyad-na-motivatsiyu-upravlencheskogo-personala>

Администрация образовательных учреждений СПО должна учитывать все эти факторы и, насколько это возможно, отвечать потребностям своих подчиненных, принимая во внимание и анализируя потребности в вознаграждении и вознаграждении каждого из своих подчиненных. Вознаграждая и поощряя их подчиненных, производительность и интерес к выполненной работе возрастут.

В зарубежных странах обычно создаются представительные органы работников на предприятии. Чаще всего это профсоюзы, их права и обязанности. Профсоюзы имеют возможность заключать коллективные договоры. Основной задачей профсоюзов является урегулирование споров на рабочем месте и организационных вопросов между работниками организации.

В развитых странах большая роль отводится профсоюзам. Так в свое время было и в СССР. В то время они были более значимы и обладали большей силой, чем в настоящее время.

Первое место заняло количество организаций с присутствием профсоюзов России. Но если рассматривать их деятельность и их реальную роль в решении повседневных трудностей работников, то позиции российских профсоюзов уступают западным. Они имеют право только участвовать в дискуссиях и получать информацию.

Конечной проектной характеристикой является структура системы стимулирования. Стимулы могут быть реализованы тремя способами: абсолютные цели, турниры с ранговым порядком и сделные ставки. Абсолютные цели обеспечивают учителям премиальное вознаграждение, если их ученики достигают определенных результатов независимо от того, как работают другие учителя. Например, программа поощрения продвинутого размещения в Техасе присуждала преподавателям на основе студентов, сдавших экзамены по продвинутому размещению.

Например, в США Турниры по ранговому порядку награждают учителей за лучшую успеваемость, чем определенный процент других учителей по метрике. Примером может служить программа ASPIRE независимого школьного округа Хьюстона, которая выплачивает учителям бонусы, если они получают дополнительные баллы выше 50%; бонусы удваиваются за баллы выше 75%.

Этот анализ раскрывает широкий спектр вызывающих и мотивирующих сил в организации труда. В первую очередь возникает распределение благ в среде наемного труда, учитывая сложившуюся ситуацию в экономике:

- механизм спроса и предложения на рынке труда;
- налоговая система регулирования заработной платы;
- зависимость заработной платы от результатов труда/

Таким образом, подводя итог, можно говорить о том, что мотивация педагогического персонала образовательных организаций напрямую зависит от деятельности руководства. Это также обуславливается тем, что современные социально-экономические изменения российского общества как нельзя сильно отражаются именно на учителях, трансформируя, тем самым, иерархию педагогических потребностей.

Список литературы

1. Воробьёва Марина Анатольевна Формирование системы мотивации педагогических работников // Педагогическое образование в России. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-motivatsii-pedagogicheskikh-rabotnikov>
2. Пономарева И.К., Акифьев И.В. Отечественный взгляд на мотивацию управленческого персонала // Вопросы управления. 2018. №1 (50). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otechestvennyy-vzglyad-na-motivatsiyu-upravlencheskogo-personala>