

УДК 378

СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. В. Харланова

Магистрант УО МГПУ им. И. П. Шамякина, г. Мозырь, Республика Беларусь

E-mail: kharlanova.97@mail.ru

Аннотация: в данной статье раскрывается стимулирование как условие развития мотивации повышения компетентности педагога системы дополнительного образования.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, компетентность, педагог, дополнительное образование.

STIMULATION AS A CONDITION OF DEVELOPMENT OF MOTIVATION TO IMPROVE COMPETENCE OF THE TEACHER OF ADDITIONAL EDUCATION

E. V. Harlanova

Graduate student EI MSPU. Named after I. P. Shamyakin, Mozyr, Republic of Belarus

Abstract: in this article stimulation as a condition of development of motivation of increase of competence of the teacher of system of additional education is revealed.

Keywords: stimulation, motivation, competence, teacher, additional education.

Новая эпоха управления персоналом – это усиливающиеся требования к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, развитие компетенций и создание условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни, – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития педагогов, в том числе педагогов системы дополнительного образования. Именно поэтому менеджеру образования необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в учреждении дополнительного образования лучших учителей и пополнения данной системы новым поколением педагогов, способных работать в кризисных условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей.

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является её мотивация. Этот термин является производным от слова «мотив», то есть предполагает побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением некой потребности субъекта. Согласно мнению российского психолога Л. И. Божович, в качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания, – словом, все то, в чём нашла воплощение потребность [1].

Оптимальная работа учреждения дополнительного образования детей невозможна без сильного руководства. Создание условий для развития мотивации педагога системы дополнительного образования является значимой задачей образовательного менеджмента. Эффективность руководства зависит от многих

факторов, в том числе и от того, насколько умело руководитель и администрация учреждения побуждает к деятельности самих педагогов.

Деятельность руководителя должна быть направлена на обеспечение этих условий. При реализации функции руководства решаются следующие основные задачи:

- анализ и регулирование социально-психологического климата педагогического коллектива, качество которого определяется мотивационной средой учреждения;
- стимулирование продуктивной деятельности педагогов;
- создание условий для профессионального роста подчиненных.

Сегодня в развитии системы дополнительного образования детей явно просматривается ряд тенденций: качественное обновление дополнительного образования детей в соответствии с новыми условиями обучения и воспитания. Внеурочная деятельность является частью основной образовательной программы, дополнительное образование реализует дополнительные образовательные программы. В связи с этим возрастает потребность в педагоге дополнительного образования, который способен обогащать и изменять содержание и формы своей деятельности посредством критического, творческого освоения и применения достижений науки и нового педагогического опыта. Педагогическая деятельность становится сферой практического человекознания, обуславливающей самореализацию субъектов образовательной деятельности.

В педагогическом коллективе возрастает потребность в новом педагогическом знании, изменении образовательных и социальных функций педагога. Анализ повседневной практики показывает, что значительная часть педагогов учреждений дополнительного образования детей и молодежи часто действует стереотипно в силу сложившихся традиций, выполняя инструментальную роль, не включившись в инновационную деятельность, так как ранее перед педагогом ставились более узкие задачи, и направленность их определялась конкретным (нормативным) профессионализмом. В силу того, что большинство педагогов системы дополнительного образования детей и молодежи не имеет профессионального педагогического образования, их отношение к инновационной педагогической деятельности характеризуется как недостаточно адекватное, недостаточно осмысленное, что сдерживает рост профессионализма с точки зрения современных требований. Это можно объяснить низкой мотивацией. Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование, является стимулирование.

Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или, что он желал бы получить в результате определенных действий.

Мотивационная среда – это такая среда, которая обладает комплексом стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических, педагогических, технологических), определяет высокую мотивацию всех субъектов образовательного процесса (учащихся, педагогов, администрации, родителей, социальных партнеров) и обеспечивает повышение качества образования.

Качество мотивационной среды – предмет пристального внимания и заботы руководителя организации. Оценивая качество мотивационной среды в учреждении дополнительного образования, руководитель вправе рассчитывать на получение ответа на следующие вопросы:

- какую отдачу он вправе ожидать от своих сотрудников?;
- какие условия, факторы и тому подобное создают неблагоприятный мотивационный фон, то есть мешают эффективной работе школы?

Таким образом, руководителю системы дополнительного образования необходимо не только тщательно продумать всю систему мотивации деятельности подчиненных, но и не забывать о ней при реализации других управленческих функций. Так, составляя те или иные планы, не только формулировать цели, задачи и порядок

предстоящей работы, но и представлять, есть ли у сотрудников желание выполнять эти планы и что надо сделать для того, чтобы оно все-таки появилось. При конкретной организации совместной деятельности важно не только структурировать общую работу, детализируя задания, распределяя ответственность, создавая рабочие группы или комиссии, принимая необходимые решения, но и всегда помнить о стимулах, побуждающих работать более активно. Контролируя ход совместной работы, не допускать падения заинтересованности учителей, искать возможности и обеспечивать рост заинтересованности сотрудников в успехе общего дела. Механизм стимулирования связан с полным или частичным удовлетворением потребностей педагога. Для того, чтобы реализовать идею мотивационного менеджмента, организация должна оказывать комплексное мотивационное воздействие на персонал. Такое воздействие возможно при наличии концепции образовательного учреждения. И конечно в её разработке необходимо обязательное участие по возможности большей части коллектива. Именно концепция задаёт тот самый вектор всем процессам образовательного учреждения и является гарантом успешного осуществления инновационных процессов.

Список использованных источников

1. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности : избранные психологические труды / Л. И. Божович / под ред. Д. И. Фельдштейна. – М. : Просвещение, 1995. – 642 с.