

УДК 331

¹Е.А. Бюллер, ¹С.К. Чиназирова, ²М.К. Ашинова

¹ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет», Майкоп,
email: bullerea@mail.ru

²ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», Майкоп,
email: marikhagurova@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА КАК НАПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИИ ЕГО ТРУДА

Ключевые слова: педагогический персонал, развитие, мотивация, трудовой потенциал, человеческий капитал, трудовые ресурсы.

Развитие персонала в сфере образования имеет прямое влияние на качество образовательного процесса, что в будущем может отразиться на экономических результатах деятельности организаций, в которых будут осуществлять уже свою профессиональную деятельность их ученики, а соответственно на уровень экономического развития страны и благосостояния граждан государства в целом. Квалифицированные и компетентные педагоги способны обеспечить высокое качество образования, что в свою очередь повышает уровень знаний и навыков учащихся, а также их будущую конкурентоспособность на рынке труда. Кроме того, развитие персонала в сфере образования позволяет повысить эффективность использования ресурсов, так как обученные педагоги могут более рационально распределять время и материальные средства. Система образования сегодня должна определиться с теоретическими и практическими подходами к управлению профессиональным развитием педагогов для того, чтобы ориентировать образовательные учреждения на деятельность в едином научно-методическом пространстве. Это будет способствовать разработке и внедрению таких форм профессионального развития, которые отражали бы индивидуальную траекторию профессионального развития педагога. Требования к профессиональному развитию педагога должны быть определены наиболее значимыми профессиональными качествами, главным из которых является профессионализм.

¹E.A. Buller, ¹S.K. Chinazirova, ²M.K. Ashinova

¹Adyghe State University, Maykop, email: bullerea@mail.ru

² Maykop State Technological University, Maykop, email: marikhagurova@mail.ru

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS AS A DIRECTION OF MOTIVATION OF THEIR WORK

Keywords: teaching staff, development, motivation, labor potential, human capital, labor resources.

The development of personnel in the field of education has a direct impact on the quality of the educational process, which in the future may affect the economic performance of organizations in which their students will carry out their professional activities, and, accordingly, the level of economic development of the country and the well-being of citizens of the state as a whole. Qualified and competent teachers are able to provide high quality education, which in turn increases the level of knowledge and skills of students, as well as their future competitiveness in the labor market. In addition, the development of personnel in the field of education allows for more efficient use of resources, as trained teachers can more efficiently allocate time and material resources. The education system today must decide on theoretical and practical approaches to managing the professional development of teachers in order to orient educational institutions towards activities in a single scientific and methodological space. This will contribute to the development and implementation of such forms of professional development that would reflect the individual trajectory of the teacher's professional development. Requirements for the professional development of a teacher should be determined by the most significant professional qualities, the main of which is professionalism.

В качестве главной особенности современной образовательной организации можно выделить внимательных и восприимчивых к интересам своих учеников педагогов, которые открыты всему новому в сфере образования.

Изменения, которые происходят на современном этапе развития российского общества, конечно же, затрагивают и систему образования. Для успешной реализации и введения в практику разного рода инноваций в системе образо-

вания возникает потребность в педагоге, способном к продуктивной творческой деятельности, к управлению развитием учебно-воспитательного процесса для удовлетворения потребностей общества в саморазвивающейся личности выпускника образовательного учреждения любого уровня системы образования в России. Отсюда вытекает необходимость создания в образовательных организациях страны всех условий для становления педагога-профессионала.

Актуальность нашего исследования заключена в том, что данный вопрос на сегодняшний момент становится одной из главных задач управления кадровым развитием в стране, а именно вопрос управления процессом профессионального развития педагогов. Таким образом, исследование является актуальным как в научно-теоретическом, так и в социально-экономическом и педагогическом плане. Непрерывное профессиональное развитие педагогов необходимо, так как именно они должны находиться в курсе всех новых и актуальных событий, которые происходят как в системе образования, так и в системе общественного развития в целом.

Основной целью исследования является необходимость выявить основные направления профессионального развития педагогов в системе управления образовательной организацией. Задачами исследования являются рассмотрение существующих подходов в вопросах профессионального развития педагогов, а также определение наиболее актуальных в системе управления образовательной организацией направлений профессионального развития педагога.

Объект и методы исследования

В качестве объекта исследования выступает система управления образовательным учреждением, а предметом исследования – управление профессиональным развитием педагога в образовательной организации. Основными научными методами в работе являются метод теоретического анализа, метод наблюдений и анализ практических данных.

Результаты исследования имеют практическую значимость в той его части, что могут быть использованы для понимания и совершенствования рабо-

ты по профессиональному развитию педагогов в системе управления образовательной организацией.

Результаты и их обсуждение

Уровень педагогического образования в стране прямо пропорционален уровню обученных людей. Снижение качества образования является наиболее болезненным направлением социально-экономического кризиса в государстве, преодолеть который смогут только правильно подготовленные и мотивированные люди. Именно образование является важнейшим фактором развития, как всего общества, так и социально-экономического развития в стране. Важным условием развития общества является подготовка профессиональных кадров во всех сферах человеческой жизни, а подготовить такие кадры сможет только такой педагог, который сам находится в состоянии постоянного профессионального развития.

Основная концепция Федеральной целевой программы развития образования Российской Федерации направлена на то, что должен быть обеспечен устойчивый процесс непрерывного образования, что является важнейшей составляющей образования граждан в течение всей их жизни. Для педагога же обучение, повышение своей квалификации является традицией на протяжении всей его профессиональной деятельности. Сегодня, постоянная модернизация системы образования требует постоянного роста уровня профессиональной подготовки педагогически работников. Современный руководитель образовательной организации должен быть ориентирован на создание такой системы управления, которая побуждала бы педагогов его организации к эффективной деятельности. Только такое формирование педагогического коллектива будет соответствовать запросам современной жизни образовательной организации. Таким образом, только посредством эффективной мотивации педагогического состава можно реализовать весь комплекс задач по управлению образовательной организацией, который формируется исключительно на желании педагогами достигать поставленных целей. А для реализации целей и решения поставленных задач не-

обходима слаженная совместная работа рядовых работников и руководящего состава образовательной организации.

Главным средством управления развитием персонала, а, соответственно, роста производительности и качества труда персонала является его мотивация. Только знание мотивов и стимулов к труду, а также потребностей персонала обеспечит качественное управление любой организацией. Именно грамотно организованная система мотивации труда в образовательной организации позволит более эффективно управлять процессом профессионального развития педагогов. Для этого руководителю необходимо определить систему материальных и моральных стимулов, с целью сохранения у себя в организации лучших, элитных педагогов.

Современные экономические и политические условия жизнедеятельности выдвигают и совершенно новые требования к сотрудникам, поэтому понятие мотивации очень тесно связано с проблемами управления персоналом организации. Ведь управление персоналом это не только подбор и найм персонала, это, прежде всего, формирование нового менталитета человека-работника, а значит и методов мотивации. Только эффективная система мотивации позволяет создать эффективную систему управления, поскольку именно благодаря мотивации конкретный индивид и коллектив в целом обеспечивает гармоничное достижение во взаимосвязи личных и коллективных целей. Поэтому не случайно, что мотивации принадлежит ключевое место в структуре личности работника, являясь одним из основных понятий, используемых для объяснения движущих сил его поведения. В целом, существующие модели мотивации являются весьма разнообразными по своей направленности и эффективности, однако далеко не в полной мере используются в различных секторах российской экономики.

Но всегда необходимо учитывать тот факт, что мотивация, которая сработала в одних условиях функционирования предприятия, может сработать, а может и не сработать эффективно в другой ситуации. Таким образом, актуальность управления системой мотивации труда зависит от того, насколько данная систе-

ма мотивационного воздействия на персонал будет являться именно средством побуждения работников к качественному и производительному труду [2]. От того как люди относятся к своему труду зависит реальная эффективность любых социально-экономических мероприятий. В рамках управленческой науки изучение проблем мотивации является весьма актуальным явлением. Обобщая проделанный нами теоретический анализ проблем мотивации труда, можно отметить, что процесс мотивации является весьма сложным и обуславливается как внешними, так и внутренними факторами. Внутренние факторы – это, прежде всего, особенности индивидуальной мотивационной сферы той или иной личности. Именно в процессе труда человек реализует, как правило, свой потенциал. Профессиональная деятельность помогает реализовать ему его жизненные цели и стремления. Каждый человек стремится к тому, чтобы оказаться в зоне своей наивысшей компетентности, чтобы чувствовать себя уверенно и эффективно выполнять свою работу.

Теория и практика управления еще не разработала идеальную модель мотивации и стимулирования персонала. Это связано с тем, что такая модель должна отвечать всем самым разнообразным потребностям и требованиям трудового коллектива, а каждый трудовой коллектив отличается своими особенностями [5]. Эволюция применения самых разных моделей мотивации в разных организациях это уже неоднократно доказала. Каждая такая модель будет отличаться своей направленностью, а значит и эффективностью. Поэтому невозможно однозначно сказать, что же в конечном итоге побудило индивида – работника к эффективному труду и развитию [8]. Движущие силы, побуждающие человека-работника выполнять те или иные действия, означают мотивацию этих действий. Такие силы, находясь и внутри человека, и вне его, движут им при совершении определенных действий и поступков. Как известно, труд является сознательной, энергозатратной и в то же время полезной и целесообразной деятельностью человека. Он осуществляет эту деятельность для того, чтобы удовлетворить свои определенные личные

и общественные потребности. Так происходит при функционировании любой экономической системы. Оплата труда является завершающей стадией самого процесса труда. Это его материальный результат. То есть труд характеризуется степенью удовлетворенности человека – работника результатом труда. Размер такого результата труда, как правило, зависит от его количественных и качественных характеристик-показателей работника и всего коллектива организации в целом [4]. Итак, можно сделать вывод о том, что корректировка или перепроектирование механизма системы мотивации – это процесс циклический, или даже непрерывный. Новые задачи управления, развитие организаций, изменение окружения требуют неизбежно менять существующие механизмы мотивации и стимулирования, так как они могут со временем терять актуальность и эффективность. Периодически необходимо проводить мониторинг работоспособности системы мотивации персонала и ее соответствие целям и задачам организации. И тогда процесс перепроектирования будет носить плановый, а не экстренный характер. Теперь перейдем непосредственно к мотивации профессионального развития педагога.

Профессиональная мотивация связана с тем, какие возможности предоставляются педагогу для его профессионального развития. По словам известного исследователя, заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук Э.Зеера, проблематика исследований заключена в изучении психологии профессионального становления человека. Он считал, что профессиональное становление личности надо рассматривать системно и непрерывно, то есть с начала формирования профессиональных намерений и до завершения профессиональной биографии личности [4]. Э. Зеер стал основателем единственной в РФ научной школы, которая занималась изучением взаимодействия личности и профессии.

Для начала рассмотрим понятие профессионального развития и профессионального становления вообще. Объяснить выбор человеком своей профессиональной деятельности могут достаточно много теорий, современная научно-мето-

дическая литература также уделяет этому достаточно много внимания. Через удовлетворение существующих потребностей человек определяет свой профессиональный выбор. Если обратиться к теории потребностей Маслоу, то можно отметить, что есть определённые потребности, которые по какой-то причине не были удовлетворены на ранних стадиях развития человека. В результате создается такая ситуация, что в структуре мотивов личности появляются мотивы, которые доминируют, влияют на образ жизни человека и на его выбор профессиональной сферы деятельности [4]. У. Мозер в своей психодинамической модели выбора карьеры, рассматривал проблему выбора профессиональной деятельности человеком. Его теория основана на сублимации, выбор профессии он рассматривал как попытку найти решение специфического конфликта в профессиональной жизни, как результат первых столкновений человека и социальной среды. По его теории конфликт происходит тогда, когда потребность человека наталкивается на препятствие социального окружения. З. Фрейд в своих работах сводил понятие профессиональной мотивации к определенной организации деятельности человека. Эта деятельность и должна делать актуальным противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом для самого индивида. Д. Сьюпер разработал концепцию профессионального развития, которая особенно была популярна за рубежом. Это так называемая концепция «карьерной зрелости». Автор уверен, что профессиональное развитие это довольно долгий, сложный и целостный процесс развития личности, который состоит из определённых стадий:

- пробуждение (до 14 лет, человек пытается соотнести себя и значимых для него взрослых);
- исследование (до 24 лет, человек примеряет на себя различные социальные роли);
- сохранение (до 64 лет, человек ведет поиск устойчивого для себя положения в профессиональном поле деятельности);
- снижение (65 лет).

Известный профессор психологи, автор типологической теории профес-

сионального развития Холланд, писал, что есть прямая зависимость между типом личности человека и его профессиональным развитием. Он разработал свою методику-тест описания типа личности и вида деятельности, к которому есть склонность, предрасположенность и интерес. Автор в своих исследованиях выделил определённые ориентации личности, в том числе интеллектуальную, социальную, реалистическую, предпринимательскую и культурную. Он соотносил тип личности человека и определённый тип деятельности в профессиональной среде. Правильный выбор профессии личностью обеспечит максимальный комфорт при осуществлении профессиональной деятельности и получение удовлетворения от своей работы, а результат такой деятельности будет эффективным [1].

Отечественные концепции профессионального развития были описаны такими авторами как Т.В. Кудрявцев, Л.М. Митина, А.Т. Ростунов. Так, Митина опиралась на положение о том, что нет связи между возрастом и профессиональным развитием. Она приводила модель адаптивного поведения и профессионального развития. Профессиональное развитие Кудрявцева рассматривалось, опираясь именно на возраст индивида, с точки зрения периодизации. Он выделил четыре стадии профессионального развития:

- обоснованный выбор профессии;
- профессиональное обучение;
- активная интеграция в свою профессию;
- реализация личности в своей профессии.

У Ростунова мы наблюдаем также выделение периодов в процессе осуществления профессиональной деятельности, причем с опорой на возраст. Это профориентация в школе, профотбор, профподготовка и профадаптация.

Итак, можно сделать вывод о том, что формирование и развитие личности происходит в ходе профессиональной деятельности, которая детерминирована особенностями личности, которые играют особую роль в процессе деятельности.

Мотивация профессиональной деятельности – это сложная структура,

именно она обуславливает трудовое поведение и задает ему направление. Каждый этап профессиональной деятельности (выбор места работы, адаптация, реализация деятельности) отличается структурой профессиональной мотивации. Проблема мотивации труда педагогов будет всегда актуальной, так как профессиональное педагогическое развитие является непрерывным процессом. Только конкретные мотивы обеспечат эффективный процесс мотивации, так как они есть причины, приводящие личность в активное состояние и побуждающие ее что-то делать. Для начала обозначим доминирующие мотивы педагогической деятельности и покажем их влияние на личность учителя и его деятельность. А затем перейдем к анализу проблем профессиональной мотивации педагогов. Если говорить о классификации мотивов, то все они различаются своей направленностью:

- кратковременные и долговременные
- осознанные и неосознанные
- материальные, духовные, высшие и низшие.

Разновидностей мотивов много, но вызывать интерес будут те, которые актуализируют потребности и способствуют профессиональному развитию педагога. Такие авторы в области исследования педагогической мотивации как Ю.М. Фисин, А.К. Байметов пришли к выводу, что надо объединить все мотивы в три группы. К первой они отнесли мотивы «должности», то есть связанные с исполнением служебных и профессиональных обязанностей с определёнными социальными последствиями, например за социализацию обучаемых. Ко второй группе относятся мотивы заинтересованности и увлеченности педагогом своим предметом или дисциплиной. Ну, а к третьей группе – неподдельно искренний интерес к общению с детьми. Таким образом, профессиональные мотивы педагогов характеризуются глубоким осмыслением профессии, выполнением профессионального долга, стремлением получить определенные профессиональные компетенции.

Мотивы, связанные с педагогической самореализацией, не гарантируют, что обязательно при любой деятельности раскроют потенциал и возможно-

сти педагога. Только сама деятельность, от реализации которой человек будет получать удовольствие, способствует тому, что мотивы самореализации будут развиваться. Деятельность педагога наполнена творческими видами труда, что расширяет возможности для саморазвития. Только актуальные мотивы помогут педагогу стать продуктивным и успешным. Можно сделать вывод, что профессиональное развитие педагога осуществляется следующими двумя путями, а именно:

1. Путем самообразования за счет развития своих профессиональных знаний, умений и навыков.

2. Путем эффективного управления образовательным процессом в учебном заведении.

Итак, мотивация профессионального развития – это своеобразный стержень, через который усиливаются профессионально значимые личностные качества педагога. Не должно быть проблем в мотивации, так как они будут препятствовать развитию способностей педагога наращивать свою квалификацию и эффективно реализовывать учебно-образовательный процесс. Но нельзя забывать о роли мотиваторов, которые способны дать человеку возможность получить удовольствие от выполняемой деятельности, от реализации потребности к повышению своей компетентности и психологического роста [5]. К профессиональной деятельности педагога профессиональный стандарт предъявляет особенно высокие требования. Сегодня традиционное понимание повышения квалификации педагога отходит на второй план, на первый план выступает не простое приращение профессиональных знаний педагога, а расширение его профессиональной компетентности. Современный педагог должен уметь обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи постоянно и непрерывно на разных уровнях управления: на стратегическом уровне, тактическом и оперативном. Педагог должен быть способен к рефлексии своего профессионального уровня, он должен стремиться совершенствовать профессиональные компетенции [3].

Изменяющиеся на постоянной основе условия функционирования образо-

вательных организаций приводит к диссонансу в использовании традиционных моделей профессионального поведения в изменившихся условиях деятельности педагога. Чтобы современный педагог мог быстро перейти от пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменившихся условиях, ему просто необходимо осваивать своевременно новые трудовые функции и профессиональные задачи. Это надо делать постоянно и в полном объеме, а иначе педагога может накрыть кризис компетентности. Без нормально организованного научно-методического сопровождения педагогу будет труднее адаптироваться к новым условиям функционирования. Если педагог сможет воспользоваться в своей работе научно-обоснованными методическими рекомендациями, то повышение уровня его профессиональной компетентности и самообразования будет только способствовать профессиональному росту и росту профессиональной успешности каждого работника системы образования.

Профессиональное развитие педагога следует рассматривать как непрерывный процесс осознания и осмысления его собственной деятельности. Синтез осмысления своей деятельности, способа ее осуществления и самореализации дает возможность представить профессиональное развитие педагога как осознанный процесс личностных трансформаций. Основная проблема нам видится в том, что уровень реальной готовности педагога к профессиональной деятельности не всегда соответствует требованиям профессиональных стандартов. Разработка дополнительных профессиональных программ и грамотная организация научно-методического сопровождения профессионального развития педагога может помочь решить данную проблему [2]. Эффективность процесса профессионального развития работника образовательной организации зависит от того, насколько упорядочены все элементы данного процесса и соответствуют современным требованиям. Именно уровень подготовки педагога определяет качество обучения. Саморазвитие педагога должно стать одним из компонентов основного плана его развития.

Руководству образовательных организаций можно дать рекомендации по применению в кадровом менеджменте образовательных организаций не только организационно-экономических методов управления, но и социально-психологических, так как это будет способствовать развитию профессионально-значимых личностных качеств педагога через опору на принципы творческого саморазвития личности. Применение научного познания, самоуправления, коммуникации, оптимизации и социализации позволит раскрыть в полной мере весь творческий потенциал педагога, заново сформировать или откорректировать установки личности педагога, развить навыки рефлексивного мышления, поэтому поддержка педагога со стороны администрации должна быть открытой и непрерывной.

Изучив и проанализировав теоретическое содержание профессионального развития педагогов, определив основные мотивы и потребности их профессиональной деятельности, обратимся теперь к законодательству, которое регулирует профессиональное развитие педагогов. Этот вид законодательства основан на государственной политике в отношении педагогических сотрудников. Данная политика нацелена на развитие и поддержание профессионального потенциала педагогов. Законодательными актами определяются права и обязанности педагогов, программы их подготовки, переподготовки и повышения квалификации. А также содержание программы процесса аттестации. Законодательство в 47 статье федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет за педагогами право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в международной деятельности, в разработках управления инновациями. Помимо этого, законодательство гарантирует педагогам целостность педагогического процесса, в процессе которого педагоги должны получать поддержку и методическое сопровождение их деятельности. Педагоги несут и определённые обязанности в части своего профессионального развития, а именно она обязана непрерывно повышать свой профессиональный уровень, использовать только современные мето-

дики обучения для повышения эффективности образовательного процесса, а также для развития своей профессиональной компетенции.

Повышение качества образования повышает требования к профессиональному развитию педагогов с каждым годом. Прохождение профессиональной аттестации является одним из условий продолжения профессиональной педагогической деятельности. Аттестация педагогических кадров должна способствовать:

- совершенствованию деятельности образовательных учреждений;
- адекватной оценке профессиональных, деловых и личностных качеств педагогов на соответствие занимаемой должности;
- стимулированию профессионального и карьерного роста;
- своевременному присвоению квалификационных категорий.

Выводы

Итак, проблемы профессионального развития педагогического состава особенно актуальны в современных условиях модернизации российского образования. Спрос на высококвалифицированные педагогические кадры только растёт, рынок труда педагогических кадров пуст, учителей в школах не хватает, и особенно тех, которые эффективно бы справлялись со своими должностными и профессиональными обязанностями. Далеко не все работники системы образования одинаково хорошо готовы к осуществлению деятельности в условиях введения ФГОС. Их пугают и отталкивают инновационные процессы в учреждениях образования, они с трудом приспосабливаются к новым образовательным технологиям. Проблема профессиональной мотивации является проблемой не только единичного педагога, это проблема педагогической науки в целом.

В заключение всех наших рассуждений о том, насколько необходимо и актуально профессиональное педагогическое развитие, хотелось бы отметить следующее. Факторами, которые определяют эффективность и успешность учебно-образовательных процессов являются профессионализм и квалификация педагогических работников.

Не только ФГОС должен быть толчком к профессиональному развитию педагогов, но и их потребность в самообразовании. Для этого у них сегодня имеются все необходимые средства и способы, то есть всевозможные ресурсы (интернет, методическая литература). Педагоги должны принимать постоянное участие в научных семинарах и конференциях, посвященных актуальным педагогическим и социально-экономическим проблемам общества [1].

Система образования – это специфическая область социально-экономического развития государства и его социальной жизни. Развитие педагогики обусловлено социально-экономическими условиями жизни общества, потребностями и деятельностью человека. Развитая система образования будет способствовать формированию развитой экономической системы в государстве, которая в свою очередь сформирует образованную нацию в стране.

Библиографический список

1. Коптелов А.В., Машуков А.В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=7816> (дата обращения 30.06.2023).
2. Мелехина Е.А. Роль непрерывного образования в профессиональном развитии педагога // Педагогическое образование и наука. 2008. № 12. С. 20-25.
3. Гусарова М.Н. Личностное информационное пространство педагога как фактор его профессионального развития // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 1. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=27420> (дата обращения 30.06.2023).
4. Балашова И.В., Бюллер Е.А., Довбыш В.Е., Тлехурай-Берзегова Л.Т., Хуажева А.Ш., Якуба А.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. Краснодар: Новация, 2021. 362 с.
5. Бюллер Е.А., Хотова И.Р. Специфические характеристики инновационного кадрового менеджмента // Научный вестник Южного института менеджмента. 2014. № 2. С. 39-42.