

**Безменова Елена Валерьевна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Управление персоналом

**Магистерская программа:** Управление персоналом

**Специфика мотивации педагогической деятельности в Высших  
школах**

**Аннотация.** Проблемы мотивации педагогической деятельности, как и в целом, проблема мотивации поведения и деятельности человека, является одной из наиболее сложных и малоразработанных. Практически нет специальных исследований, в которых бы прослеживалась взаимосвязь мотивов выбора и приверженности педагогической профессии и мотивации педагогической деятельности. Для управления процессом мотивации педагогического коллектива требуется более сложная, чем в экономической сфере, и продуманная система, которая включает в себя элементы материального и нематериального, а также позитивного и негативного стимулирования.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивы, внешние мотивы, внутренние мотивы, педагогическая деятельность, управленческая деятельность, профессиональная компетентность.

Изначально, мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки [3, с. 9].

Педагогическая, как и любой другой вид деятельности, определяется психологическим (предметным) содержанием, в которое включаются мотивация, цели, предмет, средства, способы, продукт и результат.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам [1].

В своей структурной организации педагогическая деятельность характеризуется совокупностью действий (умений). Предметом педагогической деятельности является организация учебной деятельности обучающихся, направленной на освоение ими предметного социокультурного опыта как основы и условия развития. Средствами педагогической деятельности являются научные (теоретические и эмпирические) знания, при помощи и на основе которых формируется тезаурус обучающихся. Результатом педагогической деятельности как выполнения ее основной цели является личностное, интеллектуальное развитие обучающегося, совершенствование, становление его как личности, как субъекта учебной деятельности [4].

Одним из главных компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. В педагогической деятельности выделяются те же мотивационные ориентации, что и в учебной. Это внешние мотивы, например мотив достижения, и внутренние мотивы, например ориентация на процесс и результат своей деятельности. Внешние мотивы престижности работы в определенном образовательном учреждении, мотивы адекватности оплаты труда часто соотносятся с мотивами личностного и профессионального роста, самоактуализации.

Примерно 5–6 лет назад активизировались психологические и социологические исследования, посвященные мотивации научно-педагогического труда. В публикациях М.С. Байковой, О.Ю. Василенко, Л.Л. Еловинова, Н.Н. Солнцевой рассматривалась преимущественно одна категория персонала – профессорско-преподавательский состав, акцент в этих работах был сделан на существующие особенности (чаще негативные) мотивационной сферы педагога высшей школы без предложения конкретных механизмов влияния на мотивацию работников вузов.

Следовательно, проблемы мотивации работников высшей школы хотя и изучаются, но чаще в отрыве от проблем совершенствования управления персоналом вуза и не выходят на уровень разработки технологий управления мотивацией.

В данный момент мы наблюдаем изменение характера занятости преподавательского состава вузов: численность преподавателей высшей школы растет, главным образом, за счет увеличения доли совместителей и штатных преподавателей, работающих на неполной ставке. Этот процесс мы наблюдаем и на примере Современной Гуманитарной Академии.

Необходимо учитывать что, мотивация и сам характер профессиональной деятельности штатных преподавателей и совместителей различаются. Увеличение доли преподавателей-совместителей и работающих на неполную ставку может отрицательно сказаться на качестве образования. В связи с тем, что снижается профессиональная ответственность преподавателей: практически ими реализуются только функции передачи и использования профессионального опыта, в то время как одна из фундаментальных особенностей профессии преподавателя высшей школы – совмещение обучения и научно-исследовательской работы для приумножения специализированной системы знаний [2].

Произошедшие тенденции изменения кадрового потенциала вузов России свидетельствуют о кадровом кризисе системы высшего профессионального образования, в котором можно выделить три составляющие – адаптационный кризис, мотивационный кризис и кризис компетентности.

Адаптационный кризис связан со сложностями приспособления научно-педагогического персонала к условиям рыночной экономики, что проявляется в явном и скрытом оттоке кадров из системы образования в более прибыльные отрасли.

Мотивационный кризис проявляется в нарастающей неудовлетворенности трудом сотрудников вузов. Удовлетворенность своей работой испытывают только те преподаватели, кто старше 55 лет и чей стаж

превышает 20 лет. Неудовлетворенность в различной степени выраженности зафиксирована практически у всех преподавателей в возрасте 31–40 лет. Среди негативных факторов отмечены: «отсутствие перспективы должностного роста» (22%), «угроза сокращения» (19%, среди которых профессора и даже те, кто полностью удовлетворены работой), «неблагоприятный психологический климат» (39%, в основном работники 31–40 лет, ассистенты, преподаватели), «разочарование в работе» (46%, преимущественно сотрудники со стажем работы 6–10 лет) [2].

Кризис компетентности имеет наиболее тяжелые последствия для кадрового потенциала высшей школы. Под профессиональной компетентностью понимается способность преподавателя выполнять образовательные функции в соответствии с принятыми современными нормами и стандартами.

Профессорско-преподавательский состав выступает субъектом качества образования, так как именно от преподавателей зависит, в конечном итоге, уровень подготовки выпускаемых вузом специалистов. Такая роль педагогов высшей школы требует качественно новых подходов к формированию преподавательских кадров, организации их деятельности, профессионального роста и карьерного продвижения в общей системе управления кадрами высшей школы.

Создание эффективной системы мотивации весьма сложный и специфичный процесс, поскольку мотивация может иметь двойное воздействие на сотрудников: мотивирующее или демотивирующее.

Отсюда каждая организация адаптирует свои мотивационные возможности под специфические особенности своего функционирования. От успешности решения этого вопроса зависит, будут ли сотрудники вузов стремиться работать хорошо или же просто отбывать присутственные часы.

Научно-педагогический труд относится к высокоинтеллектуальным видам деятельности, которые не могут стимулироваться на основе простой схемы оплаты. Требуются моральные, психологические и социальные стимулы.

В целях приведения в соответствие интересов работников и организаций в ряде вузов страны достигнуты значительные успехи. Так, например, в Современной гуманитарной академии в интересах морального и материального поощрения сотрудников и преподавателей за заслуги в области учебно-воспитательной, научно-исследовательской, управленческой деятельности разработана система признаний и наград.

Управление современным образовательным учреждением – это один из сложных процессов. Руководителю вуза необходимы не только знание тонкостей и специфики профессиональной педагогической деятельности, но практические и теоретические знания из области менеджмента. Для успешного достижения целей ВУЗу нужны не только разнообразные материальные ресурсы и подготовленный персонал, но и стремление самих педагогов работать эффективно, а это зависит от трудовой мотивации. Если грамотно создать систему действий по мотивации сотрудников, комбинируя разнообразные методы поощрения и время от времени пересматривая их, прислушиваясь к пожеланиям подчиненных, можно достичь высокого конкурентоспособного уровня кадровой организации и получить ценнейших профессионалов.

### Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.

2. Богдан Н.Н. Мотивация профессиональной деятельности как основной фактор управления персоналом высшей школы в условиях рыночной экономики: Дис. ... канд. социол. наук. Новосибирск, 2003.

3. Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс. М.: Изд. Центр ЕАОИ. 2008.

4. Зимняя И.А. Педагогическая психология. Издание второе, доп., испр. и перер. М.: Логос, 2008.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 6