

Мотивация как организационно-педагогическое условие развития профессиональной компетентности преподавателей техникума

М.А. Ледянкина, аспирант ГОУ ВПО
«Волжский государственный
инженерно-педагогический университет»

В условиях модернизации системы российского образования, перехода на Федеральные государственные образовательные стандарты все более высокие требования предъявляются к уровню профессиональной подготовки преподавателя.

Акцентируя внимание на развитии профессиональной компетентности преподавателей, мы выявили проблему определения организационно-педагогических условий, способствующих профессиональному и личностному росту педагогических работников в условиях техникума.

В соответствии с теоретическими предпосылками нами был сделан вывод, что решающим условием становления и развития профессиональной компетентности преподавателя техникума выступает мотивация, так как именно мотив побуждает его к регуляции своего поведения, выражает его потребность, формирует осознанное отношение к педагогической деятельности.

Для успешного управления развитием профессиональной компетентности преподавателей техникума необходимо учитывать и правильно использовать побудительные факторы, стимулирующие профессиональный рост. К моральному стимулированию мы относим создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе и системы морального поощрения преподавателей, что создает основу для постоянного стремления к самореализации, самоутверждению, а значит, и к повышению уровня профессиональной компетентности.

В зависимости от содержания мотива развитие профессиональной компетентности может иметь различные смыслы для преподавателей:

- способ избегания возможных напряжений в отношениях с руководством и коллегами в случае отказа от участия в различных формах методической работы;
- способ формирования нового взгляда на себя как на профессионала;
- возможность создать что-то свое, необычное, новое;
- выполнение своего профессионального долга;
- способ повышения авторитета среди обучающихся;
- способ приобретения нового статуса среди коллег;
- способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития;
- повышение самоуважения.

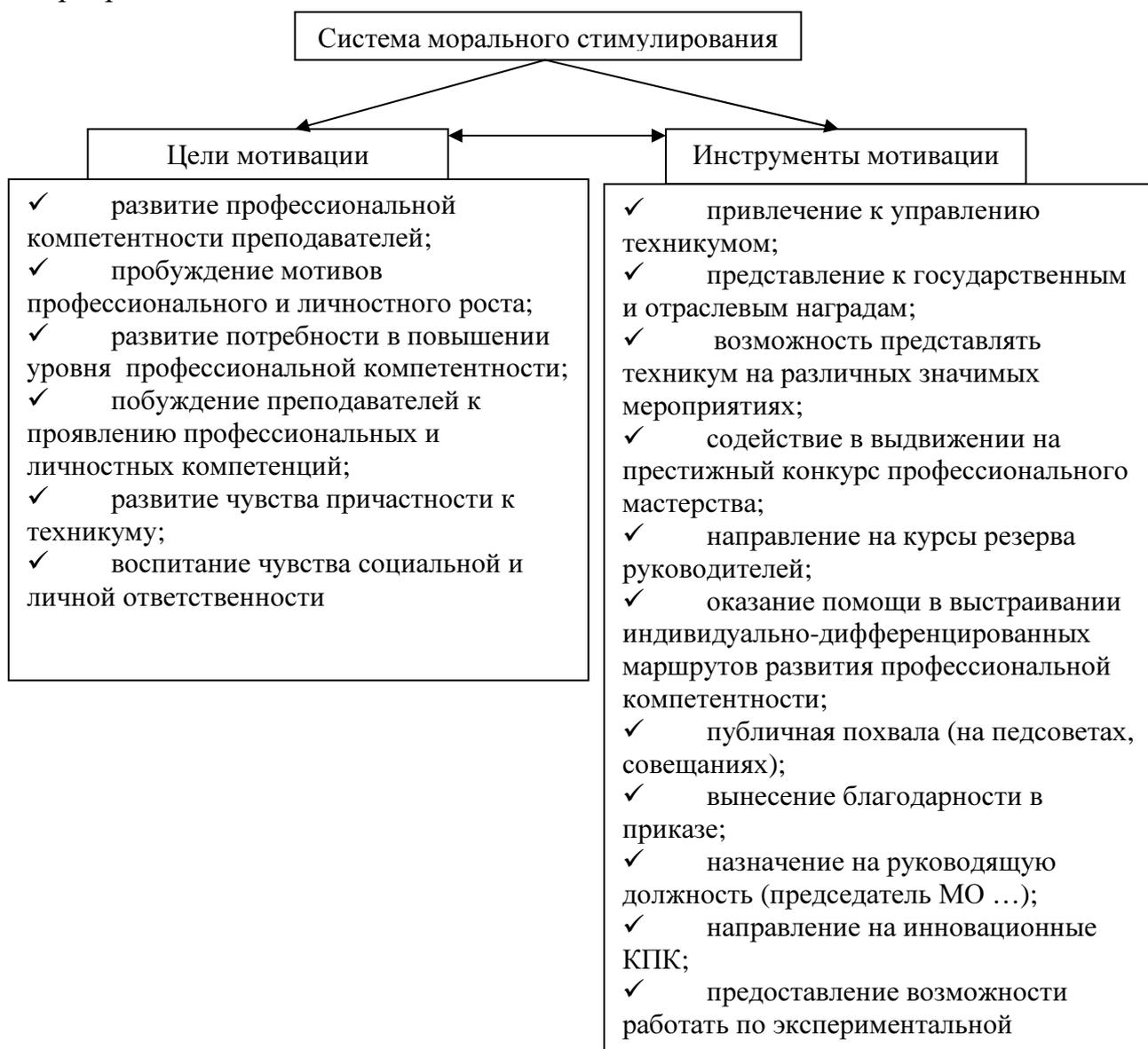
Среди мотивов, побуждающих преподавателей ГОУ СПО «Арзамасский коммерческо-технический техникум» к профессиональному развитию, были названы следующие:

- осознание необходимости профессионального развития – 96%

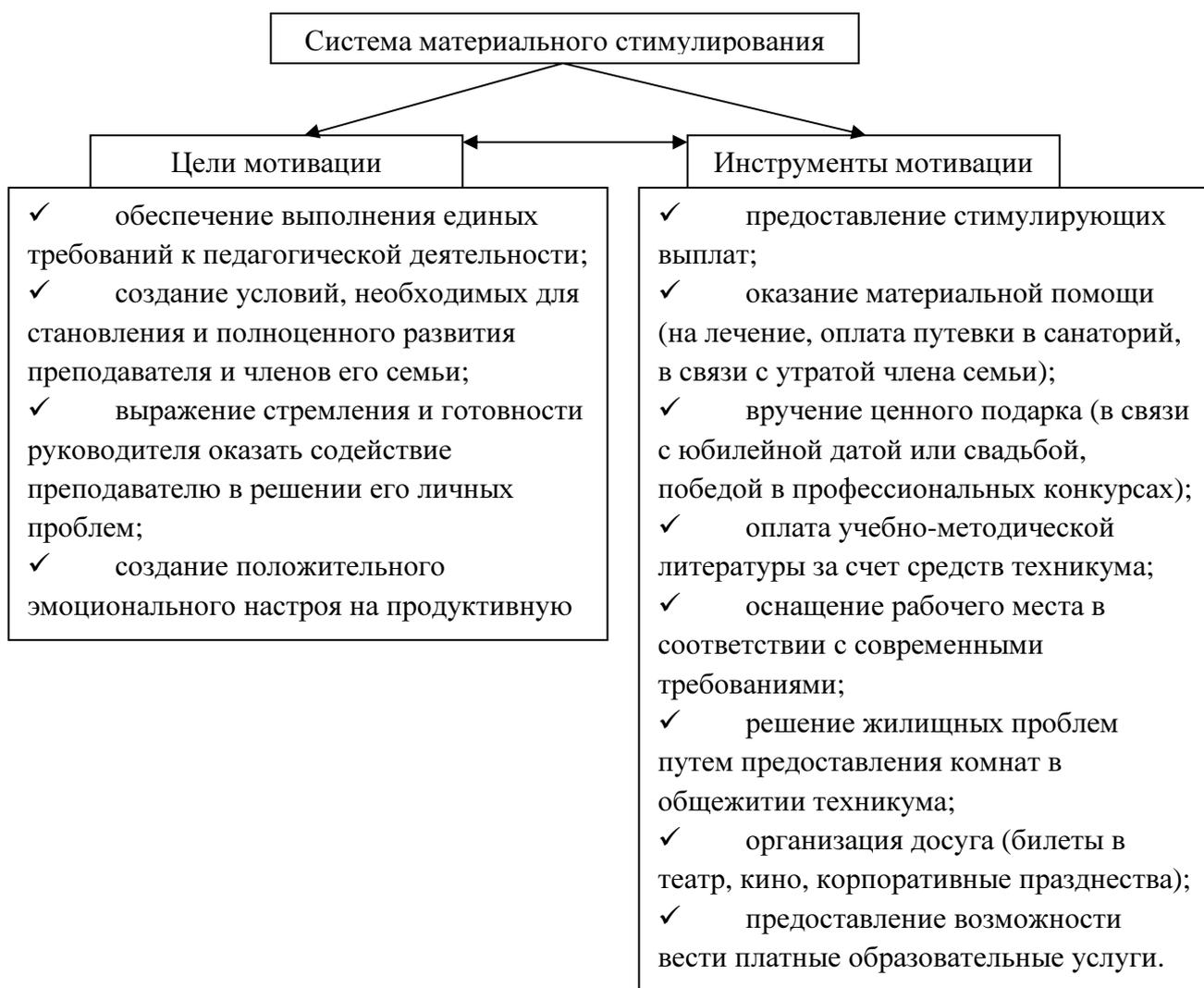
- реализация профессиональных амбиций – 77%
- стремление внести личный вклад в осуществление качественных преобразований в образовательный процесс – 56%
- стремление повысить свой авторитет среди коллег – 35%
- желание карьерного роста – 26%
- внутреннее стремление к самосовершенствованию – 16%.

Надо отметить, что у преподавателей в возрасте до 35 лет в качестве основополагающего мотивационного фактора выступало желание карьерного роста, а менее всего молодые преподаватели стремятся внести личный вклад в осуществление качественных преобразований в образовательном процессе.

Преподаватели средней возрастной группы (а она в количественном отношении самая многочисленная) больше остальных осознают необходимость профессионального развития, но при этом внутреннее стремление к самосовершенствованию испытывает лишь треть опрошенных. Преподаватели старшей возрастной группы более всего стремятся внести личный вклад в образовательный процесс, и менее всего их интересует продвижение по карьерной лестнице.



Материальное поощрение является одним из важнейших факторов, способствующим активизации и мотивации профессиональной деятельности педагога. 72% опрошенных считают материальное поощрение хорошим стимулирующим фактором, но при этом уточняют, что отсутствие дополнительных мотивационных факторов не приведет к повышению эффективности педагогической деятельности.



Таким образом, мотивация призвана повышать качество работы, результативность, уровень профессиональных образовательных услуг. К тому же мотивация способствует улучшению микроклимата в коллективе, помогает в достижении профессиональных целей, дает положительную перспективу, подготавливает педагогические кадры для инноваций, повышает самоуважение и, в конечном счете, предотвращает отток специалистов из образовательного учреждения.