

ИЕРАРХИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ДОУНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Андрицкий Виорика Ивановна

кандидат педагогических наук, доцент,
зав.кафедры *Психопедагогика и Менеджмент*,
НИИ Педагогики и Психологии, Молдова
e-mail: vandritchi@mail.ru

Аннотация

С учетом специфики педагогической деятельности, психопедагогической теории постмодернизма, образовательной политики государства, иерархия профессиональных потребностей педагогических кадров составляет потребность в ценностной гармонии, создании ценностей потребность в профессиональных достижениях, потребность качества, познавательные потребности, потребность в признании, потребность взаимодействия, информационные потребности, материальные потребности.

Ключевые слова: *Менеджмент человеческих ресурсов, иерархия профессиональных потребностей педагогических кадров, мотивационный цикл, профессиональное саморазвитие.*

Профессиональное удовлетворение учителей это комплекс, состоящий из набора позитивного отношения преподавателей к профессиональной деятельности, в результате которой они получают чувство удовлетворения от реализации своих потребностей, желаний, стремлений и радуются профессиональным достижениям.

Удовлетворение - это индикатор мотивации; мотивация предшествует удовлетворению. Это получается тогда, когда учитель понимает, что существует баланс между тем, что он приносит в учреждение, и тем, что он получает. Неудовлетворение возникает в том случае, когда есть большая разница между *позитивным* (дать больше, чем получить) или *негативным* (сделать меньше, потому что не будет отдачи); личные ожидания являются достаточно большими по отношению к работе, неудовлетворенность сильна тогда, когда есть последствия.

Согласно проведенным исследованиям, преподаватели в системе до университетского образования выделяют следующие области профессионального удовлетворения: 1. особенности педагогической деятельности 2. партнерство с семьей 3. вклад своего труда в обучение и развитие учащихся 4. формирование и развитие 5. оценка, признательность и продвижение 6. отношения в коллективе 7. поддержка и консультирование 8. способность принятия решений 9. руководство 10. безопасность 11. получение степени 12. благополучие учреждения 13. организационный климат 14. организационная справедливость. Первые три пункта – *особенности педагогической деятельности, партнерство с семьей, вклад своего труда в обучение и развитие учащихся* – представляют область профессиональной удовлетворенности, ценной только для системы образования.

С учетом специфики педагогической деятельности, психопедагогической теории постмодернизма, образовательной политики государства, результатов диагностирующего эксперимента, мы выработали следующую иерархию профессиональных потребностей педагогических кадров, которая, на наш взгляд, будет в значительной степени способствовать реализации качественного образования:

8. Потребность в ценностной гармонии, создании ценностей (потребность душевного равновесия, необходимость обеспечения согласованности между знаниями, чувствами и действиями, необходимость создания ценностей).

7. **Потребность в профессиональных достижениях** (необходимость реализовать себя в профессии, потребность в достижении успеха, потребность реализовать свой потенциал, компетентность, повышение уровня профессиональной деятельности, потребность в самостоятельности и личной ответственности и т.д.)

6. **Потребность качества** (Современная образовательная политика направлена на качество в образовании и его обеспечении. В этом контексте, для того чтобы получить «качественное образование», необходимо сосредоточить внимание на «качественных» человеческих ресурсах, которые реализуют высокий уровень качества).

5. **Познавательные потребности** (знать, понимать, узнавать что-то новое, открывать, изучать, созидать, получать доступ к последним достижениям науки, потребность непрерывного саморазвития, постоянного образования и т.д.)

4. **Потребность в признании** (признание преподавательской деятельности как одной из самых престижных, потребность в уважении, социальный статус, потребность уважать себя и других, потребность участвовать в различных мероприятиях, оценка в соответствии с поставленными целями и согласно четким критериям, оценка усилий, постоянная обратная связь об изменениях профессионального уровня и т.д.)

3. **Потребность взаимодействия** (потребность в эффективном сотрудничестве с родителями, эффективное участие родителей в воспитании детей, плодотворное сотрудничество с другими участниками образовательного процесса, активное и ответственное участие в воспитании учащихся, потребность быть членом команды/кафедры, участие в различных рабочих группах, потребность привлечения к деятельности различных учреждений, участие в коллективном принятии решений, предложение идей администрации учебного заведения и т.д.)

2. **Информационные потребности** (быть информированным, знать обо всех изменениях в учебных программах, знакомиться с научной литературой, интересоваться психологией детей, получать информацию о планах и прогрессе в учебном заведении, иметь доступ к информации, связанной с текущей работой данного учебного заведения / других образовательных областях).

1. **Материальные потребности** (обеспеченность педагогической деятельности программными учебными ресурсами, дополнительными учебными материалами, осуществление технической поддержки, оборудованные аудитории согласно всем правилам гигиены, эргономики и т.д.).

Следует отметить, что перечисленная иерархия потребностей была выявлена в рамках диагностического эксперимента. Следовательно, эта иерархия потребностей служит условием/средством для активизации иерархии профессиональных потребностей учителей, является специфической для образовательной деятельности в постмодернистском обществе.

По результатам диагностического эксперимента выделены следующие профессиональные потребности учителей: *материальные, информационные, потребность взаимодействия, потребность в признании, познавательные потребности.*

Экспериментальные результаты показывают, что в настоящее время высшие профессиональные потребности (потребность в качестве, профессиональные достижения, потребность в гармонии ценностей, создание ценностей) к сожалению, отмечает очень небольшое количество преподавателей.

Таким образом, чтобы обеспечить качество образования, уместно признать важность удовлетворения личных потребностей преподавателей, создание условий для удовлетворения профессиональных потребностей, на что направлены управленческие, стратегические действия на государственном уровне.

Следует подчеркнуть, что профессиональное удовлетворение дидактических кадров связано с выполнением миссии образовательного учреждения и стратегическими целями системы образования. По сравнению с мотивацией и удовлетворением участие более тесно связано с достижениями. Важно осознать, какой вклад вносит учитель в достижение успеха и стратегическое развитие учебного заведения. Отметим, что адекватная мотивация и

аутентичность учителя в профессиональных потребностях создают предпосылки для получения профессионального удовлетворения, которое, в свою очередь, влияет на участие преподавателей в достижении целей учреждения, сочетая, таким образом, личные достижения и развитие учреждения. Человек только тогда участвует в деятельности, когда есть сознательная мотивация (внутренняя или внешняя).

Таким образом, участие базируется на мотивации и удовлетворении, все элементы объединяются в единый цикл, представляющий собой мотивационные потребности, чаяния, ожидания, отношения, усилия, решения, действия и поведение сотрудников, связанных с личными достижениями и эффективностью работы учреждения. Схема *мотивационного цикла* представлена на рисунке 1.

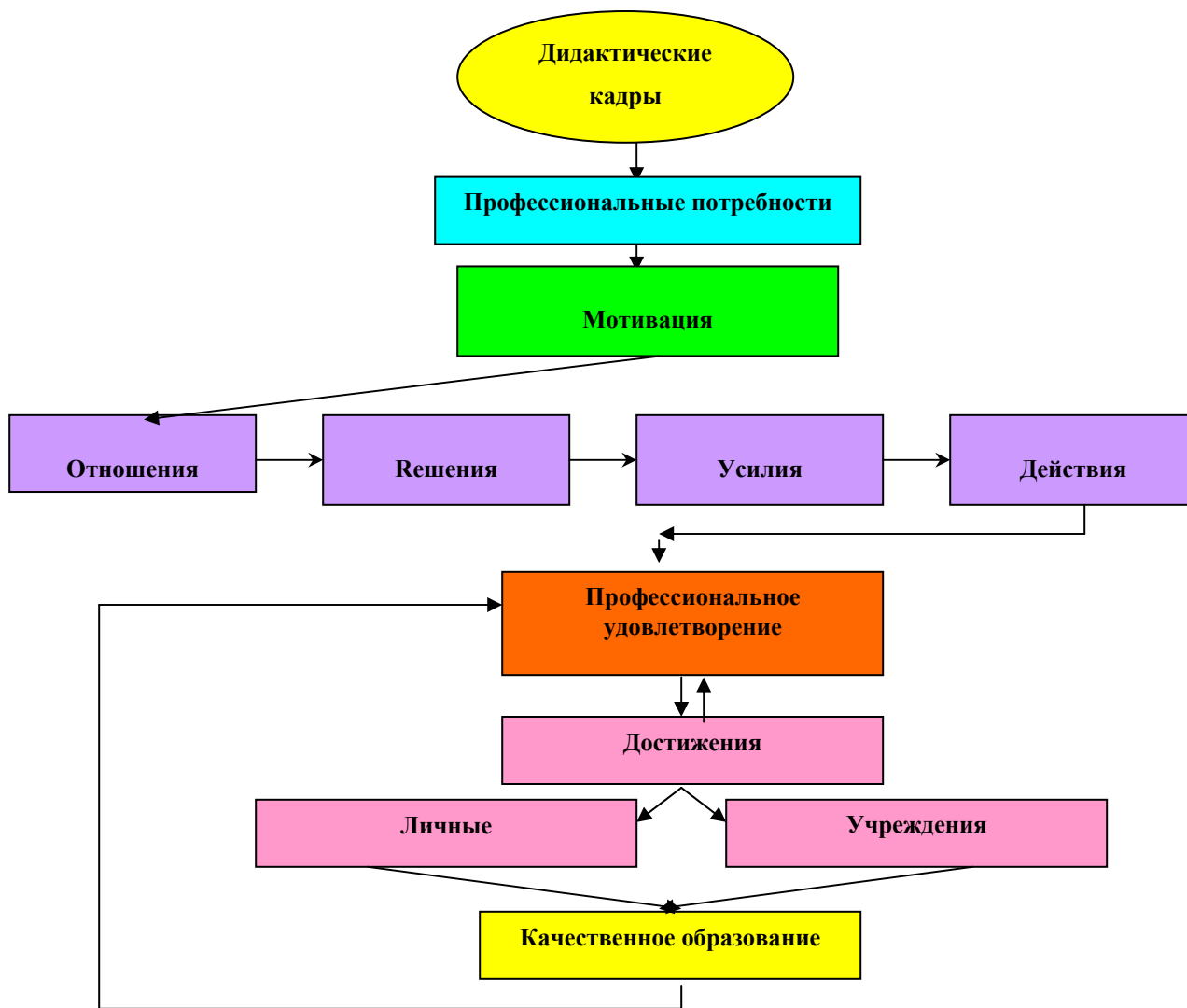


Рис. 1. Мотивационный цикл дидактических кадров

Следует отметить, что центральная роль отводится учителю, потому что на базе мотивационных реакций формируются потребности или специфическая необходимость. Каждый человек, в зависимости от конкретных потребностей в профессиональной деятельности, организационных и национальных особенностей, имеет набор чаяний и ожиданий мотивационного характера. Чайания и ожидания отражены в действиях, усилиях, решениях, поведении учителей (хотя нельзя сказать, что существует полная взаимосвязь между отношением, поведением и т.д. и усилением

чаяний и ожиданий, характерных для каждого отдельного сотрудника). С другой стороны, достижение большей согласованности между личными чаяниями и ожиданиями с целями и задачами, которые ставит перед собой учреждение, может привести к большей эффективности в достижении успеха, как личности, так и организации.

В зависимости от результатов, личных достижений будут создаваться стимулы, поощрения. Мы можем утверждать, что достижения учреждения будут зависеть от того, как сотрудники учреждения (управленческие кадры, преподаватели и другие сотрудники) чувствуют себя, насколько они ответственны и сознательно участвуют в реализации целей учреждения; менеджеры ориентируют на достижения, подбирая необходимые ресурсы, партнеров, но, главным образом, *результат зависит от того, в какой степени сотрудники ощущают свою ответственность и участвуют в достижении поставленных целей учебного заведения.*

Необходимо отметить, что с точки зрения мотивационного цикла фактическое содержание мотивации отличается у каждого конкретного человека в силу его особых потребностей и взаимодействий между отдельными личными ценностями, организационными и контекстуальными. Таким образом, существенна эффективность как индивидуальной, так и организационной мотивации. Кстати, от степени мотивации учителей зависит будущее любого учреждения; от них будут зависеть достижения учебного заведения. Мотивация направляет внимание на те аспекты, которые связаны с предлагаемыми целями, а личность формирует систему мнений, убеждения, ценности, принципы и обеспечивается энергией, необходимой для изменения поведения, которое будет находиться в гармонии с потребностями человека.

Основное различие между мотивацией и участием в деятельности заключается в том, что при деятельности человек ведет себя определенным образом, что приводит к результату. Участие и его результаты более предсказуемы, чем мотивация, что дает возможность менеджеру лучше управлять деятельностью и стимулировать ее.

Личная цель определяет участие в работе учреждения, она исходит изнутри, придает смысл деятельности через коммуникацию и сотрудничество. Известно, что учителя могут реализовывать свои собственные желания и в социальных программах. Процесс увязки личных целей с коллективными требует определенного времени (несмотря на то, что существуют некоторые противоречия между личными и коллективными идеалами, в целом на них существует единый взгляд). Чтобы сформировать общее видение, необходимо сформировать точку зрения каждой личности.

Система МЧР способствует развитию интеллектуального сообщества, в котором каждый стремится к достижению своей цели и в то же время каждый является абсолютно самостоятельной личностью, которая ориентируется на различные действия и систему ценностей.

В то же время участие преподавателей в достижении стратегических целей учебного заведения, помимо их степени мотивации, также зависит от наличия необходимых компетенций. Таким образом, требуется оптимальный МЧР, определение роли непрерывного образования, которое может и должно осуществляться учебным заведением для достижения успехов личностью как результат участия в реализации организационных целей, а также для создания предпосылок для самореализации, профессионального удовлетворения.

Очевидно, что достижение успеха и удовлетворение учителей в связи с работой, которую они выполняют, связаны с наличием/отсутствием препятствий для эффективного выполнения деятельности (например, отсутствие новых технологий, недостаточность вспомогательных учебных материалов и т.д.), степень сложности задач; перевыполнение нормы, (которое часто не оплачивается), обеспеченность/необеспеченность заработной платы. В то же время остаются в силе и личные усилия и ответственность. Таким образом, МЧР сосредоточен на разработке и поддержании внутренней мотивации сотрудников в реализации организационных целей, за которые отвечает каждый из них. Мы считаем, что культуру качества можно генерировать

благодаря внутреннему мощному мотивационному полю, которое приведет к получению удовлетворения от хорошо выполненной работы.

В условиях образовательного рынка, на котором конкуренция является реальностью, необходимо сохранить ценные кадры, что является проблематичным для многих учреждений. Чтобы привлечь и удержать квалифицированных учителей и грамотных менеджеров, руководители должны беречь своих работников как самый ценный капитал. Целью любого менеджера является подбор и сохранение мотивированного персонала. Таким образом, ясно, что у учреждения есть эффективная стратегия мотивации людских ресурсов, повышение у учителей профессионального удовлетворения и получение конкурентоспособных учебных заведений.

Библиография

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Москва: Издательский дом ИНФРА-М, 2000. 327с.
2. Введенский В.Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности. Москва. 2003. 176 с.
3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. Кострома. 2002.45 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Питер: СПб Издательство, 2003. 512 с.

Article received: 2012-09-21