

УДК 00,00,00

*Шафеева Э.И. – студентка БГПУ им.М.Акмиллы*

*Shafeyeva Elina- the student of M. AKMULLAH BASHKIR STATE  
PEDAGOGICAL UNIVERSITY*

**ПАРАДИГМА МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ПРИ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО  
ОБУЧЕНИЯ**  
**THE PARADIGM OF TEACHERS' MOTIVATION IN IMPROVING THE  
DISTANCE LEARNING SYSTEM**

*Аннотация: в данной статье описаны различные подходы к мотивации преподавателей, проанализированы системы стимулирования, выявлены тенденции развития механизмов мотивации*

*Abstract: this article describes various approaches to teacher motivation, analyzes incentive systems, and identifies trends in the development of motivation mechanisms*

*Ключевые слова: мотивация, дистанционное обучение, мониторинг*

*Keywords: motivation, distance learning, monitoring*

На сегодняшний день проблема мотивации персонала занимает ключевое место среди злободневных проблем менеджмента. В условиях удаленной работы осложняется процесс контроля и тяжело предугадать уровень соответствия выполненной работы и снижена эффективность контроля на каждом этапе.

В системе образования особенно актуальна необходимость мотивации персонала в связи с тем, что работа педагогов заключается не только в образовательном аспекте, но и в воспитательной функции педагога, в работе с нормативно-правовой литературой, документационным обеспечением преподавания, а самое главное – качеством оказанных образовательных услуг. Персонал – основной состав работников учреждения. Именно в коллективе происходит социализация человека. Таким образом с

практической точки зрения персонал является важнейшим ресурсом организации. Человеческие ресурсы служат для процветания и реализации воспроизводства, развития и использования данных ресурсов с учетом интересов каждого человека. Ведущую роль в обеспечении исполнения целей для стратегического развития организации отражается в трудовых функциях персонала. С точки зрения социального определения можно разграничить как управляющую и управляемую. Главнейшей задачей управления на сегодняшний день становятся исследования, создания, совершенствования механизмов стимулирования труда таким образом, что способности и компетенции персонала будут максимально полезно использованы в производстве и будут формироваться мастерские качества, усилится профессиональное развитие. Иначе говоря, профессионализм коррелирует с желанием обучаться, варьирует с возможностями ступеней карьерного роста. То есть управленческий персонал образовательного учреждения должен стремиться к заинтересованности в профессионализме сотрудников. Говоря о роли смотивированности, не стоит забывать о том, что существуют внутренние движущие силы, способствующие формированию индивидуальной траектории развития, который в том числе включает и индивидуальный образовательный маршрут, и адаптацию каждого специалиста<sup>1</sup>.

Зачастую руководители предполагают, что создание системы мотивации и поощрения сотрудников излишне, поскольку они и так предоставляют рабочее место и выдают заработную плату. А в государственных учреждениях начальство автоматически обеспечивают условия труда, которых нет у многих граждан: официальное трудоустройство, возможность выхода на больничный, пенсию по выслуге лет и прочие гарантии. Многие исследователи утверждают, что существует

---

<sup>1</sup> Лутфуллин, Ю.Р. Современные подходы к управлению изменениями // Ю.Р. Лутфуллин, Э.И. Шадеева. – Москва : XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности сборник материалов Электронное издание комплексного распространения Москва – 2021. – 375-377 с.

некая нехватка кадров, молодежь, получив профильное педагогическое образование, стремиться трудоустроиваться далеко не в систему образования, что вызывает серьезные проблемы при подборе персонала. Трудящаяся по профессии молодежь, наиболее популярный вариант, отработав некоторое время в системе образования, переходит на другую работу, увеличивая показатели текучести кадров<sup>2</sup>.

В условиях перехода на дистанционное обучение происходят значительные изменения, которые затрагивают применение инновационных технологий в процессе создания качественного контента и образовательных условий для обучающихся. Поэтому для руководителя образовательного учреждения остро стоит задача выбора метода и способа мотивации работника<sup>3</sup>

С точки зрения менеджмента существует классификация методов мотивации профессиональной мобильности педагога, среди которых выделяют психолого-педагогические, административные, экономические. Все вышеуказанные методы существуют в тесной взаимосвязи и практически неразделимы, в том числе: экономические методы, включающие материальное стимулирование, доплаты и премии; административные – рациональная кадровая политика; психолого-педагогические: совет, пожелание, инициативность, поддержка. Для руководства образовательного учреждения с целью мотивации и контроля за деятельностью педагогического коллектива возможно применение совещаний на платформе Zoom, что позволит сохранить информированность и осведомленность в работе, однако имеются и негативные черты. Временные ограничения, субординация в коллективе, отсутствие четких алгоритмов выполнения и личностные качества могут повлиять на правильность оформления документации и управленческую деятельность организации. В данном случае руководство с целью снижения временных затрат и правильного

---

<sup>2</sup> Шафеева Э.И., Лутфуллин Ю.Р. Применение инновационных образовательных технологий в курсе обучения экономическим дисциплинам // Теория и практика мировой науки - №12 - 2020 г. - С. 35-38

оформления документов должно давать обдуманное и взвешанное указание, иногда делегировать полномочия, создавать иерархию для уровней контроля и устранения или снижения количества недочетов. С точки зрения мотивации, подобные тенденции, существующие в трудовом коллективе, сильно влияют на сплоченность и взаимовыручку, скорость выполнения поручений, а значит, и на мотивацию кадров.

В любом случае для эффективности системы мотивации необходимы возможности и ряд предъявляемых требований. Эффективность и необходимость стимулирования зависит от предоставляемых возможностей, при этом должен выполняться ряд требований:– критерии и категории, попадающие под влияние стимулирования, должны быть понятными и справедливыми, также необходимо постепенно вознаграждать за честную работу, при этом размер выплат должен определяться на основе объективности оценки личного вклада в итоговые результаты, стимулирование должно быть значимым, а временной промежуток между работой и выплатами минимальный. Можно сделать вывод, что материальное стимулирование как эффективный инструмент мотивации может применяться только лишь в начале деятельности, а постепенно можно наблюдать тенденцию к снижению результативности. Нематериальные же приемы стимулирования особенно актуальны для подключения ресурса саморефлексии в мотивации к профессиональной педагогической деятельности. Существующие кодексы чести педагога в некоторых случаях устраняют негативное проявление снижения мотивации, повышают профессиональную активность педагога, но несомненно, самым лучшим мотиватором служит любовь к профессии и желание к саморазвитию и профессиональному росту. В условиях дистанционного обучения для проверки уровня смотивированности педагогов можно провести анкетирование, разработав индикаторы проявления мотивированности и демотивированности, на локальном уровне по итогам анкетирования возможно принятие управленческих решений и правильный выбор стратегии

и тактики при решении насущных проблем. Немало важно и наличие психологического комфорта в коллективе, ведь внутренняя среда формирует совокупную социально идентичную модель учреждения или деловой репутации сотрудников и в определенный момент может сказаться на дальнейшем взаимодействии со внешней средой, то есть с потребителями образовательных услуг и их законными представителями, надзорными органами.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение механизмов мотивации и стимулирования должно быть комплексным, разумно комбинирование моральных и материальных стимулов, позитивных и негативных. Именно в таком случае управленческая деятельность будет обладать эффективностью. Управление персоналом включает весь кадровый состав учреждения. Кроме того, хотя и руководитель образовательного учреждения владеет приемами по успешному мотивированию коллектива, однако в частности, огромную роль играют и специфичные черты мотивационной сферы каждого конкретного человека. К каждому педагогу необходимо применять индивидуальный подход, учитывая его особенности, тогда его отдача будет максимальной.

#### **Использованные источники:**

1. Лутфуллин, Ю.Р. Современные подходы к управлению изменениями // Ю.Р. Лутфуллин, Э.И. Шафеева. – Москва : XV Международная научная конференция «Сорокинские чтения» Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности сборник материалов Электронное издание комплексного распространения Москва – 2021. – 375-377 с.

2. Шафеева Э.И., Лутфуллин Ю.Р. Применение инновационных образовательных технологий в курсе обучения экономическим дисциплинам // Теория и практика мировой науки - №12 - 2020 г. - С. 35-38.