

УДК 371.132

**МОТИВАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ПОТЕНЦИАЛА УЧИТЕЛЕЙ МОНГОЛИИ  
В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

© **Дагбаева Нина Жамсуевна**

доктор педагогических наук, профессор,  
Бурятский государственной университет имени Доржи Банзарова  
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а  
E-mail: ndagbaeva@mail.ru

© **Содномова Надежда Бадма-Цыреновна**

кандидат педагогических наук, доцент,  
Бурятский государственной университет имени Доржи Банзарова  
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а  
E-mail: nadezhda\_2005@mail.ru

© **Жаргалын Уржинсүрэн**

аспирант,  
Бурятский государственной университет имени Доржи Банзарова  
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а  
E-mail: nadezhda\_2005@mail.ru

В статье авторами раскрывается роль мотивации в развитии педагогического потенциала сельского учителя Монголии. В ходе исследования дан анализ профессионально-педагогической деятельности учителей Монголии. Изучены факторы, влияющие на профессиональный рост педагогов, выявлено, что мотивация является ключевым моментом в формировании постоянной потребности в непрерывном профессиональном развитии педагогических кадров.

**Ключевые слова:** образование, сельский учитель Монголии, педагогический потенциал, мотивация, акмеологический подход, профессиональная деятельность.

**Введение**

На сегодняшний день, когда процессы глобализации, высокие темпы усложнения и изменения технологий, нарастание количества потоков и объема информации охватывают все страны мира, человечеству требуется развить способности совершенствования внутреннего резерва личности, улучшения условий среды обитания и работы. Для монгольского общества, вступившего с начала 90-х годов в рыночное экономическое пространство, особенно актуальной становится повышение профессионализма педагогов, как главных провайдеров позитивных изменений в социальной сфере.

Работники образовательных учреждений являются основными проводниками, эффективно и результативно осуществляющие целевые установки в сфере образования. Следовательно, одним из вопросов развития качества образования, управления образовательными кадрами в условиях сельской школы является обеспечение работников комфортной средой, разрешение социальных проблем педагогов, а также возможность самостоятельного решения педагогами выбора

технологий и методов обучения. Наиболее сложной задачей, на наш взгляд, является поиск эффективных методов совершенствования профессионализма сельского учителя, стимулирования его внутреннего потенциала посредством мотивации, основанной на персональных особенностях личности педагога.

Для проведения исследования использовались как теоретические методы: анализ, сравнение, так и практические: педагогический эксперимент, анкетирование, работа стажировочных площадок.

Использование акмеологического подхода позволяет рассмотреть нам закономерности психического развития сельского педагога в период его акме, т. е. вершины физической, интеллектуальной и нравственной зрелости в границах от 18 до 60 лет. В нашем исследовании имеют место исследование вопросов мотивации профессиональной деятельности учителя, на основе теории 2-х факторов Герцберга, теория Х. У. Макгрегори, теория Альдеферии, теория принципа справедливости Адамса, теория ожидания Врума.

Известно, что в прошлом столетии А. Маслоу в своих научных трудах описал мотивацию и стимулирование трудовой деятельности работников, причины и следствия проявления активности личности в деятельности [4, 153]. А также необходимо отметить, что данная проблема рассматривалась в исследованиях монгольских ученых-исследователей Т. Дорж, профессора Х. Пүрэвдагва, Г. Батхүрэл, Н. Цэнд, Ц. Цэцэгмаа, С. Чимэд-Ойдов, Г. Аюурзана, Г. Болдбаатар, П. Мөнх, Х. Лутчимэг, которые разработали методику подбора кадров, планирование и оценку производительности труда работников, изучали методы повышения квалификации работников образования, также рассмотрели некоторые вопросы из системы поощрения работников, выплаты премий и заработной платы педагогам.

Большой вклад в изучение нашей проблемы внес доктор (Ph.D) Х. Пүрэвдагва, который изучал вопросы, связанные с методикой руководства организации (предприятия). Известны исследования (Ph.D) Б. Цэрэндорж, посвященные вопросам методики повышения экономической прибыли хозяйственных единиц; доктора (Ph.D) Г. Пүрэвээ «Нехватка способности управления и метод преодоления». В 1999 году П. Шүрчулуу изучила вопросы совершенствования теории и практики руководства творчеством хозяйствующих организаций (или субъектов). Ц. Цэцэгмаа рассмотрела данную проблему с точки зрения теории способности, т.е. возможности овладения знаниями, изучила особенности руководства кадров и её динамику, определила функции менеджмента кадров. Необходимо обратить внимание на результаты, представленные Б. Энхтүвшином, который разработал метод изучения тенденций развития системы современного образования Монголии. Интерес вызывает исследование доктора (Sc.D) Н. Бэгз по вопросам управления системой высшего образования, кстати, Н. Бэгз разработал новую форму системы образования Монголии. Б. Бэхтөр, С. Ламбаа и Р. Бандий изучали вопросы совершенствования экономики в системе образования. Б. Даваасүрэн исследовал особенности организации научно-исследовательской работы преподавателей вуза.

Известны в научном мире исследования доктора (Ph.D) Д. Оюунхорол «Менеджмент стратегии университетов Монголии в период экономического периода» доктора (Ph.D) Г. Батхүрэл «Результат внедрения технологий поэтапного

обучения в высшей школе», доктора (Ph.D) С. Санжаабадам «Взаимозависимость развития гражданина Монголии и качества образования».

Следует обратить внимание на исследования, выполненные доктором (Ph.D) Н. Туул «Форма менеджмента среды развития преподавателя в системе высшего образования», доктором (Ph.D) Л. Болдбаатар — «Методика совершенствования финансового менеджмента организации высшего образования», доктором (Ph.D) Э.Эрдэнэчимэг — «Методы повышения планирования маркетинга в организации высшего образования Монголии», которые способствовали совершенствованию процессов управления системой высшего образования в Монголии на современном этапе.

Сложившаяся ситуация в системе школьного образования Монголии позволила нам выделить, что из-за недостаточности решения острых социальных и финансовых проблем, к примеру, низкая заработная плата, несовершенные условия труда, авторитарные методы руководства образовательными учреждениями, привели к снижению трудовой активности педагогов сельских школ, ослабили мотивацию работников учреждений образования. Поэтому перед образовательными учреждениями встала задача изменения образовательной политики в создании у педагогов ключевой мотивационной установки «учить учиться».

М. Дэлгэржав в своем исследовании указывает, что «модернизация образования не может быть осуществлена иначе, как посредством существенного изменения педагогической деятельности каждого из работающих учителей, преподавателей, воспитателей. Это требует, в качестве первоочередной меры, модернизации системы подготовки и повышения квалификации учителя» [3].

На наш взгляд, решить данную проблему возможно при формировании постоянной потребности в непрерывном профессиональном развитии кадров, необходимости создания программы личностного и профессионального роста учителя.

Для этого у организации в системе непрерывного образования имеются возможности поэтапно решить вопросы улучшения материально-технических и социальных условий, способствующих развитию педагогического потенциала сельского учителя.

Анализ профессионально-педагогической деятельности учителей проводился на базе общеобразовательных школ 5-ти аймаков Монголии: Увс, Ховд, Завхан, Баян-Улгий, Гоби-Алтай. Всего в исследовании приняло участие более 150 педагогов, при этом учитывались особенности обучения, централизация населения, месторасположение учебного заведения.

В качестве основных целей исследования выделены: выявление потребностей развития учителей общеобразовательных школ, уровня развития профессионального мышления учителя (критического, творческого, латерального), совершенствовании методов и технологий развития профессиональных компетенций, в частности с оценкой собственной деятельности учителя в процессе непосредственной ежедневной работы.

С целью выявления проблем в актуальных вопросах саморазвития и собственной оценки нами проведено анкетирование среди педагогов. Анализ анкет позволяет констатировать, что у 78,5% педагогов сельских школ имеется возмож-

ность развития на рабочем месте, 86,4% находят время для разработки собственных методов, 43% принимают участие в учебных семинарах, 25% занимаются самостоятельно, 92% имеют опыт коллективной работы.

При изучении факторов, оказывающих влияние на активность работы учителей, нами выявлено, что 91 % опрошенных считают, что отношения сотрудников между собой влияют на благоприятный климат и определяют эффективность деятельности всего коллектива. Руководство организации должно уделять особое внимание на взаимоотношения сотрудников. Для большинства педагогов образовательной организации рабочая среда, климат в коллективе, отношение руководителей становятся основой для стабильной и постоянной работы в данной организации (рис. 1).

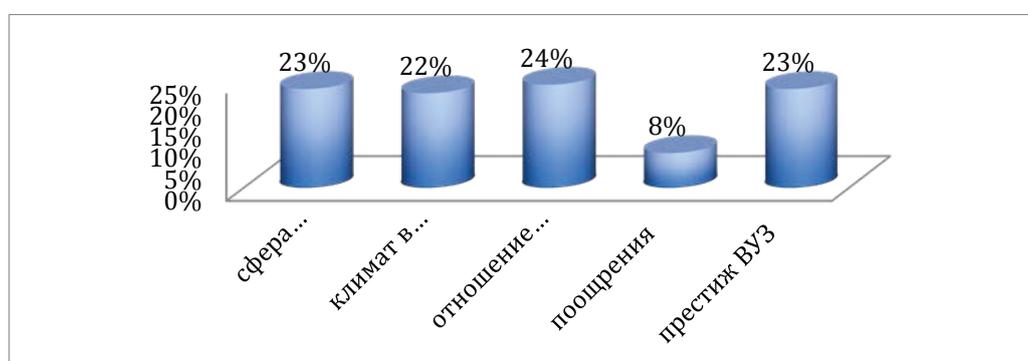


Рис. 1. Факторы, влияющие на стабильность и постоянство работы сотрудников

При этом 52% респондентов считают, что одобрение и похвала влияют на качество выполняемой работы, т. е. моральное поощрение стимулирует работников более интенсивно (рис. 2).

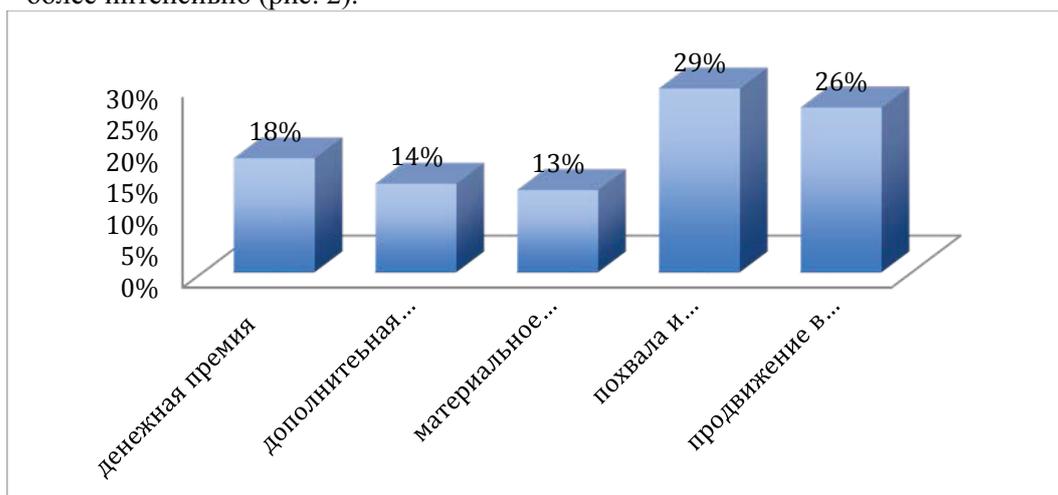
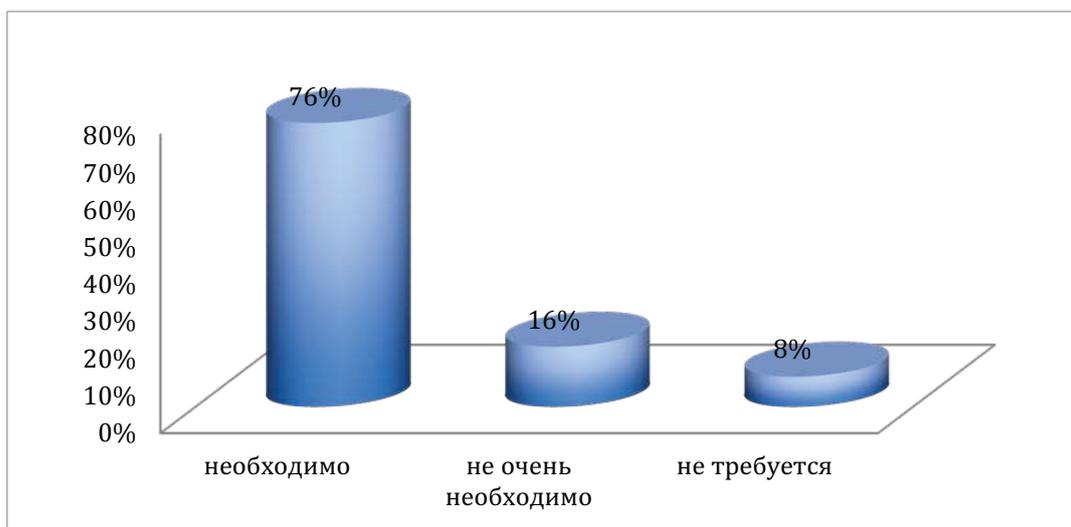


Рис. 2. Формы стимулирования, необходимые сотрудникам

Удовлетворенность педагогов поощрениями, получаемыми в организациях достаточно низкий (3%), 76% сотрудников считают, что руководству Вузов целесообразно изменить методы стимулирования, поскольку в соответствии с внутренним распорядком организации, сумма денежной премии составляет 25–150 тыс. тугриков (рис. 3).



**Рис. 3.** Требуется ли изменение форм поощрения

Если в качестве основных форм стимулирования большинство учителей предпочитают похвалу и комплимент, то 26% хотят продвигаться в карьере, то есть, преобладает желание получить нематериальные поощрения, чем материальные. Безусловно, материальное стимулирование играет важную роль, но при этом администрация вуза мало внимания уделяет методам морального поощрения, которые в большей степени, чем оплата труда, могут играть роль мотиваторов. В данном случае, говоря о мотивации, следует признать, что она представляет собой вероятностный процесс: то, что мотивирует конкретного человека в конкретной ситуации, может не оказывать влияния на него в другое время или на другого человека в аналогичной ситуации. Все зависит от потребностей работника, от его жизненных установок, от целей, которые он стремится достичь и т. д.

Одним из важнейших факторов для эффективного функционирования образовательных учреждений являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала.

По мнению учителей, решить одновременно эти две задачи помогает обучение сотрудников. Результаты опроса, является ли стимулом обучение, которое проходят сотрудники, 55% выражают очень большое желание пройти обучение и имеют потребность в повышении квалификации (рис. 4).

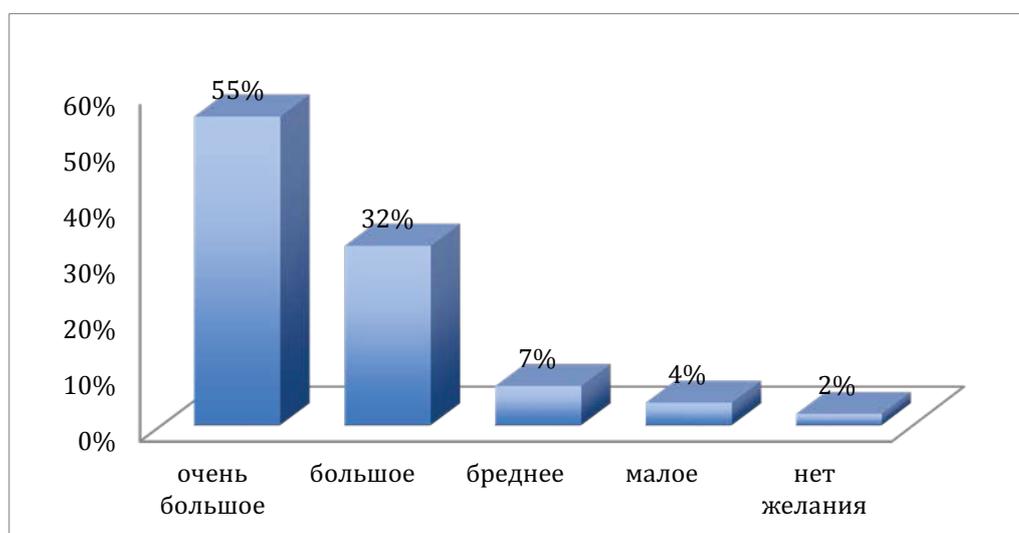


Рис. 4. Является ли обучение стимулом

Респонденты полагают, что переподготовка и повышение квалификации педагогов позволяют расширить диапазон теоретических знаний и практических навыков. Обучение напрямую связано с эффективностью работы не только отдельных сотрудников, но и организации в целом. Педагоги также считают, что при повышении уровня подготовки повышается и уровень производительности труда.

Итак, говоря о роли мотивации в развитии педагогического потенциала сельского учителя Монголии можно выделить следующие особенности:

1. Похвала и одобрение эффективнее порицания и неконструктивной критики.
2. Осознание сотрудником своей значимости и востребованности.
3. Позитивный настрой в работе педагогов — необходимое условие для удовлетворения потребности в самоуважении.
4. Соблюдение основных правил стимулирования труда — минимизация разрыва между результатом труда и его поощрением т. е. поощрение должно быть осязаемым и желателно незамедлительным.
5. Внимание со стороны руководства как проявление уважения к сотруднику и доверие.
6. Изменение системы премирования и надбавок.

Таким образом, из вышесказанного подтверждается особая значимость моральных методов стимулирования педагогического персонала, поскольку в настоящее время сотрудников организации принимают уже не как рабочую силу, а как ценный человеческий капитал, важный фактор достижения целей организации и повышения ее конкурентоспособности. Применение различных методов мотивации покажет сотруднику его значимость и ценность для организации, создаст благоприятную психологическую атмосферу, сблизит сотрудников, повысит рабочий энтузиазм, что непременно скажется на результативности их работы и производительности труда. Для этого руководителю нужно точно знать ценностные ориентиры своих подчиненных, поскольку универсальных способов мотивации не существует. Поэтому наиболее

перспективным является сочетание материальных стимулов со способами морального поощрения.

*Литература*

1. Bathujag С. Burma Ts. Cudalgaani acuudlig ilrulen tomjeloch, 2014.
2. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, 2008. 463 с.
3. Мунхнасан Дэлгэржав. Модернизация системы повышения квалификации педагогических кадров в Монголии: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 302 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб., 2002. 480 с.
5. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала М.: ГроссМедиа, 2006.

MOTIVATION AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT  
OF PEDAGOGICAL POTENTIAL OF TEACHERS OF MONGOLIA  
IN THE PROCESS OF CONTINUOUS EDUCATION

*Nina Zh. Dagbaeva*

Doctor of Education, Professor,  
Dorzhi Banzarov Buryat State University  
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia  
E-mail: ndagbaeva@mail.ru

*Nadezhda B. Sodnomova*

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Dorzhi Banzarov Buryat State University  
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia  
E-mail: nadezhda\_2005@mail.ru

*Zhargalyn Yrzhinsyren*

graduate student,  
Dorzhi Banzarov Buryat State University  
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia  
E-mail: nadezhda\_2005@mail.ru

In the article, the authors reveal the role of motivation in the development of the pedagogical potential of the rural teacher of Mongolia. The study provides an analysis of the professional and educational activities of teachers in Mongolia. The factors affecting the professional growth of teachers are studied, it is revealed that motivation is a key point in the formation of a constant need for continuous professional development of teachers.

*Keywords:* education, rural teacher of Mongolia, pedagogical potential, motivation, acmeological approach, professional activity.