

УДК 378.1

АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

Хмелев А.Г., Хмелева А.В.

Белорусский университет информатики и радиоэлектроники, г. Минск, Республика Беларусь,
akhmelev@bsuir.by, hmeleva@bsuir.by

В статье исследуется влияние системы мотивации на работников предприятий, привлечение сотрудников к реализации целей организации, косвенное влияние мотивации на эффективность использования персонала. Определены общие цели управления эффективностью труда, а также усилия для непрерывного совершенствования процессов производства, образования и развития своих способностей.

Ключевые слова: образование, курс, мотивация, тема, вовлеченность, критерии оценки, эффективность, тесты.

Инклюзивное образование сегодня с полным правом может считаться одним из приоритетов государственной социальной политики Беларуси. Более осложнено его внедрение в сфере профессионального образования, требующей существенных преобразований методического и технологического характера при включении в образовательный процесс студентов с особыми образовательными потребностями как нуждающихся в особых условиях обучения [1].

Международный опыт показывает, что из любой жесткой образовательной системы какая-то часть обучающихся выбывает, потому что система не готова к удовлетворению их индивидуальных потребностей в обучении. Идея расширения образовательного пространства, включения в него всех студентов, вне зависимости от их способностей, возможностей, культурного и социального положения, становится все актуальнее. Система образования стремится создать необходимые условия для удовлетворения образовательных потребностей всех обучающихся.

Инклюзивное образование рассматривается как закономерный процесс в развитии образования, базирующийся на признании того, что все обучающиеся могут обучаться совместно во всех случаях, когда это является возможным, несмотря ни на какие трудности или различия, существующие между ними; как механизм обеспечения равных возможностей в получении образования для обучающихся с разными образовательными потребностями. При инклюзивном образовании образовательный процесс организуется таким образом, что все обучающиеся, вне зависимости от их особенностей (психофизических, культурных, социальных, языковых и т.д.) и способностей, включены в общую образовательную систему и обучаются в учреждениях основного и дополнительного образования, учитывающих их особые образовательные потребности и оказывающих им необходимую поддержку [2].

В современном мире в образовании прослеживается ряд серьезных трендов: во-первых, фиксируется рост объема данных в целом и в обучении, в частности. Компьютерная грамотность практически всех слоев населения, новые вызовы для общества сегодня – все эти факторы позволяют делать вывод о возможности обучаться online, что и происходит.

Уровень информационных технологий позволяет использовать различные методы и средства доставки образовательного материала обучаемому как по формату (игровой, текстовый, видео, аудио), так и по техническим средствам (ноутбуки, планшеты, телефоны). Благодаря этим тенденциям, рынок образовательных услуг реагирует адекватно.

Реализация поставленных целей каждой организации возможна в том случае, когда занятые в ней работники соответствующим образом мотивированы и испытывают внутреннюю потребность активно вовлекаться в работу при реализации своей нагрузки. Одной из главных организационных проблем является усовершенствование и внедрение применяемых мотивационных систем к организационным, образовательным и трудовым потребностям человека, чтобы людям хотелось работать со всё большей отдачей и при-

обучении достигать всех поставленных целей.

Использование мотивационных систем связано с применением материальных или нематериальных стимулов, которые вдохновляют и привлекают участников образовательного процесса. Анализ влияния мотивационной системы на активность занятых работников для достижения организацией большей эффективности и конкурентного преимущества позволит ответить на вопрос: как эффективно влиять на активность работников на рабочем месте?

Мотивация относится к одной из основных функций управления. Она является процессом сознательного и целенаправленного воздействия, посредством соответствующих мероприятий, на поведение работников и обучающихся, путём создания возможностей и ситуаций, необходимых для реализации их собственных целей, а также для достижения целей организации [3]. К одному из навыков руководителей мы можем отнести восприятие, с одной стороны, потребностей подчиненных, с другой, направление способностей на реализацию работником труда на высоком количественном и качественном уровне. Обеспечение компетенций, направление деятельности работника и способность удовлетворить его потребности является нелёгкой задачей.

Мотив – это повод, чтобы люди хотели обучаться и работать. Однако, чтобы у человека появился мотив, должны быть созданы определенные условия. Во-первых, человек должен в чём-то нуждаться. Во-вторых, должен появиться фактор, который способен удовлетворить эту потребность. В-третьих, человек должен быть уверен, что сможет достичь удовлетворения потребности [4]. Мотивационный процесс можно также представить в виде прямой, четырёхэтапной системы: необходимость – осознание определенной нехватки; определение цели; определение действия; осуществление действия. Эта модель базируется на мотивационных теориях, которые относятся к потребностям, целям и ожиданиям. Такая схема с успехом применяется и при организации образовательного процесса для лиц с особыми потребностями.

Мотивационный процесс носит двусторонний характер. Он осуществляется между руководителем и подчиненными, преподавателем и студентом, когда желания являются взаимными. Мотивируемые могут, по принципу обратной связи, влиять на решения мотивирующего. Следует отметить, что частым упущением является базирование мотивационных систем только на элементах заработной платы, либо оценки студента. Независимо от важного значения финансовых и поощрительных стимулов, часто только их недостаточно для формирования прочного вовлечения.

Среди множества факторов, применимых в этой сфере, важным вопросом является предложение адекватной рабочей среды и образовательной среды. Она должна придавать ощущение значения и важности того, что выполняется в рамках обязанностей, должна давать возможность проявления креативности и самостоятельности, и предоставлять участнику возможность прочной идентификации с образовательным учреждением и ее развитием.

Очень важным в соответствующем мотивировании работников и учащихся является делегирование полномочий. Практика делегирования полномочий является мощным средством, которое, с одной стороны, служит экономии времени менеджера и преподавателя, с другой же, повышению управленческих навыков у подчиненных и студентов. Это ведет к тому, что участник процесса чувствует себя более связанным с организацией.

Как следует из проведенных интервью на некоторых предприятиях, работники и студенты не знают, в чём заключается мотивационная система на их рабочем месте. Они не имели возможности ознакомиться с регламентом работы, вознаграждении премирования или мотивирования, дополнительных баллах и вкладе в оценку студента. Это свидетельствует о том, что на части предприятий, особенно малых, нет разработанных регламентов, и поведение руководства формируется в зависимости от их убеждений.

Успешность каждой мотивационной системы зависит от ее приспособления и адаптации к участникам процесса, предмету деятельности и поставленным организационным целям. Однако, прозрачность и понимание применяемых мотивационных систем может дать ожидаемую результативность деятельности участников процесса.

Несомненно, что с увеличением объема накопленных данных, элементов мотивации,

критериев их применения, поведение созданной системы будет характеризоваться возможностями, интересами и целями пользователей и применение ее в образовательном процессе для студентов с особыми образовательными потребностями дает отличные результаты.

Литература

1. Гончарова Е. Л., Кукушкина О. И. Ребенок с особыми образовательными потребностями // Альманах Института коррекционной педагогики РАО. 2002. № 5. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.ise.iip.net/almanah/5/st04.htm>
2. Хмелев, А. Г. Проблемы разработки систем адаптивного дистанционного обучения / Хмелев А. Г., Хмелева А. В., Потапов В. Д. // Дистанционное обучение – образовательная среда XXI века: материалы XI Международной научно-методической конференции, Минск, 12-13 декабря 2019 г. / редкол.: В. А. Прытков [и др.]. – Минск: БГУИР, 2019. – С. 332.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008 – 512с.
4. Соломанидина Т.О., Соломанидина В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, текстах, кейсах). – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005 – 124с.

ASPECTS OF THE USE OF MOTIVATIONAL POLICY IN THE FIELD OF PROFESSIONAL AND EDUCATIONAL ACTIVITIES OF PERSONS WITH SPECIAL NEEDS

Khmelov A.G., Khmelova A.V.

Belarusian state university of informatics and radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

This article examines the impact of incentive systems on employees, their engagement in achieving organizational goals, and the indirect impact of incentives on personnel efficiency. General performance management goals are identified, as well as efforts to continuously improve production processes, education, and development of individual capabilities.

Key words: education, course, motivation, topic, engagement, assessment criteria, effectiveness, testing.