

УДК 37.012.1

## ПЕРЕХОД СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЛАСТЕРНУЮ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ: МЕТОДИКА МОТИВАЦИИ ПРЕКЛАСТЕРОВ

- Е. Ш. Козыбаев** *Доктор педагогических наук, профессор  
ORDIC 0000-0003-3099-4256,  
e-mail: enko60@mail.ru,*
- Е. В. Пономаренко** *доктор педагогических наук, профессор  
ORDIC 0000-0002-7733-125X,  
e-mail: odinzova2005@mail.ru,*
- В. П. Бондаренко** *кандидат технических наук, доцент  
ORDIC 0000-0001-6000-5805,  
e-mail: vbond2011@mail.ru,  
Южно-Казахстанский государственный  
университет имени М. Ауэзова,  
г. Шымкент, Казахстан*

## TRANSITION OF THE SYSTEM OF CONTINUOUS PEDAGOGICAL EDUCATION IN THE CLUSTER MODEL OF DEVELOPMENT: MOTIVATION TECHNIQUE FOR PRECLUSTERS

- E. Kozybaev** *Doctor of Pedagogical sciences, professor  
ORDIC 0000-0003-3099-4256,  
e-mail: enko60@mail.ru,*
- Y. Ponomarenko** *doctor of Pedagogical sciences, professor,  
ORDIC 0000-0002-7733-125X,  
e-mail: odinzova2005@mail.ru,*
- V. Bondarenko** *candidate of Technical sciences, assistant professor,  
ORDIC 0000-0001-6000-5805,  
e-mail: vbond2011@mail.ru,  
M. Auezov South Kazakhstan State University,  
Shymkent, Kazakhstan*

---

**Abstract.** To develop a system of continuing teacher education, we use a cluster approach. The cluster model of the development of the system will create favorable conditions for the implementation of the state educational program, the upbringing of the new Kazakhstani patriotism, the modernization of public consciousness and spiritual revival. The effectiveness of the functioning of each cluster member is determined by his desire and interest. Motivation for preclusters is an important factor. Therefore, the task of developing a technique for motivating preclusters was updated. The article discusses the types and methods of motivation, disclosed its role. The dominant motives of pedagogical activity in the cluster are revealed. It is proved that the development of methods for motivating preclusters is preceded by a stage of pedagogical analytics. The elements of the precluster motivation system are described. Its distinctive features are shown. The main methods of motivation are specified – methods of stimulating, informing, persuading and demonstrating the possibilities of teamwork within the cluster.

**Keywords:** pedagogical education; continuing education; education system; cluster; cluster model.

---

В Южно-Казахстанском государственном университете имени М. Ауэзова под руководством профессора Е. Ш. Козыбаева продолжается научно-исследовательская работа по теме «Разработка перехода системы непрерывного

педагогического образования в кластерную модель развития». Доказано, что компоненты системы непрерывного педагогического образования (далее – НПО), разработанной на основе кластерного подхода, будут эффективно выполнять не только основные, но и дополнительные, а также перекрестные функции [5]. Эффективность каждого участника кластера определяется, в том числе, его собственным желанием и возможностями по саморазвитию в рамках внутрикластерного взаимодействия. Поэтому одним из условий перехода системы НПО в кластерную модель развития было определено присутствие в регионе потенциальных участников кластера, или прекластеров [2].

Мотивация прекластеров является важным фактором, определяющим интерес к кластеру, желание его участников выполнять свои функциональные обязанности на более высоком уровне, как если бы это происходило бы в случае обособленного функционирования. Чем выше мотивация, тем выше уровень интеграции и взаимодействия в рамках кластера. Мотивация важна и для формирования ядра кластера. Идеальной системы мотивации нет и быть не может. Но есть принципы и установки, позволяющие системе стать более современной и эффективной. Она должна быть понятной и прозрачной, учитывать цели, задачи, результаты, ресурсы, методы работы [5], а также отражать специфику деятельности.

По мнению многих авторов, к выбору методов либо способов мотивации следует относиться особенно тщательно [1]. Под методами мотивации в дальнейшем будут пониматься методы воздействия на педагогических работников (в том числе руководителей организаций по образованию, обучению, воспитанию и развитию) для побуждения их к выполнению целей, задач, осуществлению профессиональной деятельности в условиях кластерного развития системы НПО.

Анализ научной литературы в области экономики образования, теории менедж-

мента, психологии трудовых отношений [3] позволил выявить тот факт, что единая и общепризнанная система мотивации пока еще не разработана. Но существующие подходы к классификации методов мотивации можно конкретизировать и обобщить. Например, методы мотивации группируются по общим для многих исследований признакам.

Если ограничить проблемное поле мотивации персонала кругом педагогических работников, то есть лиц, которые состоят в трудовых отношениях с организациями образования, воспитания, обучения и развития людей, то становится ясным следующее. Для управления педагогическими работниками на основе мотивации поэтапно будут решены следующие задачи: выявление склонностей и интересов организации, с учетом ее целей и задач; определение мотивационных возможностей данной организации для кластера НПО; выявление и анализ личных целей организации, ее ресурсов для перехода системы НПО в кластерную модель развития.

Нецелесообразно использовать в качестве инструментов для получения результата жесткие, авторитарные методы, например, в форме приказа, принуждения, угрозы или давления. В таком случае подотчетные местным органам управления организации и учреждения вынуждены будут подчиниться и стать участниками кластера НПО, однако результат работы такой системы образования будет формальным.

Для создания кластера НПО его потенциальные участники должны получить четкую, конкретную и полную информацию, в том числе о преимуществах внутрикластерного взаимодействия, возможной синергии, интеграции ресурсов, увеличении потенциала и производительности труда, возможных рисках и трудностях и т. д. Значит, основными методами мотивации должны стать не методы принуждения, а методы стимулирования, к которым можно отнести методы информирования, убеждения и демонстрации

возможностей совместной работы в рамках кластера. Грамотный подход и современные технологии распространения информации, включая цифровые и сетевые возможности ее передачи, многократно ускорят процесс информирования как способа мотивации прекластеров, а создание каналов обратной связи обеспечит получение мгновенного отклика со стороны потенциальных прекластеров. При этом будет автоматически устранено одно из основных препятствий осуществления процесса кластеризации – требование географической или территориальной близости расположения участников кластера. Таким образом, в состав кластера он-лайн могут войти организации и учреждения из других регионов.

Методика мотивации прекластеров включает целевой, содержательный и технологический блоки. Целевой блок включает в себя формулирование цели, постановку задач, выбор средств мотивации, описание ожидаемого результата. Содержательный компонент включает собственно описание мотивирующей деятельности. Технологический компонент определяет условия мотивации, и ее особенности на каждом этапе.

Методика мотивации призвана реализовать, прежде всего, такие две важные функции мотивации, как эвристическая и информативная. Эвристическая функция заключается в возможности получения новых оригинальных знаний. В нашем случае это знания об уникальных возможностях кластерного подхода к модернизации системы непрерывного педагогического образования. Информативная функция позволяет изучить, систематизировать, обобщить, классифицировать новые знания о кластерном подходе и его особенностях, а также применить их в конкретной организации образования.

Конкретизируем внутренние установки, которые позволят любому педагогическому работнику сформировать эффективную внутреннюю мотивацию. Это

стремление к новизне, интерес к новому виду или направлению в своей деятельности, активизация социальных, познавательных и профессиональных мотивов.

Процесс формирования мотивов, безусловно, носит индивидуальный характер. Каждый педагог пройдет этот путь с учетом собственных идей, способностей, ресурсов и уровня подготовленности. В общем же случае формирование мотивов может выглядеть следующим образом: стимул – потребность – оценка – принятие решения – активизация – собственно деятельность.

В качестве стимула может выступить когнитивный диссонанс. В ходе оценки педагог выполнит сравнение имеющихся знаний и компетенций с теми, которые могут появиться после изучения и применения новых знаний о кластерном подходе. Результаты сравнительного анализа крайне важны для профессионального развития педагога, поскольку именно они послужат аргументом для формирования устойчивых мотивов в дальнейшем. В качестве мотиваторов (или мотивационных детерминант) могут выступить внешняя ситуация, конфликт интересов, сложность задачи, оригинальность решения, личное настроение, коллективный настрой и т. д.

Анализ научных работ по исследуемой проблеме позволил уточнить доминирующие методы внутренней мотивации педагогических работников. Это мотивы сотрудничества и достижения, учебно-познавательные и профессионально-познавательные мотивы, а также мотивы саморазвития и самосовершенствования. Для каждого педагогического работника важны все методы, но некоторые из них играют главную роль.

В ряде научных исследований, посвященных мотивации личности, авторы описывают основные характеристики ее мотивационной структуры, например, иерархичность, гибкость и динамичность [4]. Эти и другие структурные компоненты могут проходить и в действительности

проходят разные этапы в своем развитии. Среди них такие этапы, как активизация и трансформация рабочих мотивов, формулирование новой цели, прохождение кризисных точек и последующий рост, подкрепление и поощрение мотива, выстраивание новой иерархии мотивов, появление новых качеств у ряда мотивов, придание им устойчивости, и другое. Однако есть и устойчивые, стабильные мотивы. Для педагогов это, прежде всего, мотивы саморазвития и самосовершенствования. Именно на эту группу мотивов смещается акцент в работе по мотивации прекластеров.

По каким признакам можно судить об эффективности разработанной методики мотивации? Признаком эффективности, например, послужит факт появления такого прекластера, который ранее не являлся потенциальным, не демонстрировал интереса к кластерному взаимодействию либо вообще был пассивен в этом вопросе. Такой результат вполне ожидаем и логичен, поскольку в этом отчетливо проявит себя принцип диалектического взаимодействия и взаимовлияния первого и второго условий перехода системы НПО в кластерную модель развития.

По результатам системной работы появится возможность установить, изучить и конкретизировать свойства, особенности, потенциал, сильные и слабые стороны потенциальных прекластеров, а затем – сформировать набор наиболее эффектив-

ных методов и инструментов влияния на процесс перехода системы НПО в кластерную модель развития в целом. Итогом этой важной работы станут методические рекомендации по реализации кластерного подхода для развития системы НПО на уровне региона.

Публикация финансируется за счет проекта АР05131906 «Разработка перехода системы непрерывного педагогического образования в кластерную модель развития».

#### **Библиографический список**

1. Глущенко В. В. Проектирование и анализ систем мотивация персонала организаций. – М. : Мир, 2019. – 108 с.
2. Козыбаев Е. Ш., Пономаренко Е. В. Система условий перехода системы непрерывного педагогического образования в кластерную модель развития // Наука и жизнь Казахстана. – 2019. – № 6/2. – С. 142–147.
3. Минева О. К., Арутюнян С. А., Гаджиева Е. А. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 230 с.
4. Пономарева И. К. Система мотивации персонала. – Пенза : ПензГТУ, 2019. – 284 с.
5. Пономаренко Е. В., Козыбаев Е. Ш., Бондаренко В. П. Методологические подходы к исследованию проблемы перехода системы непрерывного педагогического образования в кластерную модель развития // Социосфера. – 2018. – № 3. – С. 94–99.

*© Козыбаев Е. Ш.,  
Пономаренко Е. В.,  
Бондаренко В. П., 2020.*