

УДК 371.14+316.485

О.А. ГОРОВЕНКО

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ НА УСПЕШНУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья посвящена актуализации проблемы мотивирования учителя на успешную профессиональную деятельность. В статье раскрыты понятия мотивирования, педагогическое условие и их сущность. Рассмотрены критерии и показатели проявления исследу-

емой проблемы со стороны деятельности администрации и учителей школы, представлена их короткая характеристика.

Введение

а) постановка проблемы и ее связь с важными научными заданиями. Образование является приоритетным направлением государственной политики на современном этапе становления Украины, которое прослеживается в проекте Национальной стратегии развития образования на 2012–2021 гг. Образование провозглашено стратегическим ресурсом социально-экономического, культурного и духовного развития общества, улучшения благосостояния людей, обеспечения национальных интересов, укрепления международного авторитета и имиджа государства, создания условий для самореализации каждой личности [1].

В соответствии с Государственной программой “Учитель” необходимым является обновление содержания и формы профессиональной деятельности педагогических работников, повышения престижа педагогической профессии в обществе и утверждения высокого социального статуса учителя.

Все большую актуальность приобретает процесс построения технологии самопрезентации учителя. Она выступает средством создания модели поведения, которая на данное время отвечает исполняемой роли, имиджу, сложившейся ситуации в обществе.

Формирование личностно-профессионального имиджа учителей средствами самопрезентации, развитие профессиональных навыков и способностей, поддержка развития “Я-концепции” требуют длительного времени и предусматривают использование новых подходов к организации системы методической работы общеобразовательного учебного заведения.

Мы будем рассматривать формирование личностно-профессионального имиджа учителя через создание организационно-педагогических условий самопрезентации педагога, а именно – мотивирование учителя на успешную профессиональную деятельность.

б) анализ последних исследований и публикаций. Первыми в создании современных направлений в изучении мотивации были: У. Джеймс, К. Левин, И. Павлов, Е. Соколов, З. Фрейд и др.

Разнообразные аспекты мотивации отображены в трудах зарубежных психологов: Д. Аткинсона, А. Маслоу, К. Роджера, К. Юнга и др.

Специфика мотивации продуктивной деятельности учителей исследовалась в работах таких ученых, как Т. Афанасьев, М. Жулин, М. Зубов, М. Митина, В. Никитенко, К. Ушаков, Р. Шакуров и др.

В исследованиях И. Беловой, Л. Бляхмана, Н. Наумовой и других рассматриваются не только потребности, но и процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются ведущие мотивы трудовой деятельности с предоставлением соответствующей типологии индивидов.

Управленческий аспект мотивирования учителей отображен в работах Л. Карамушки, Т. Кожуховой, В. Шпалинского.

в) формулировка цели статьи. Целью данной статьи является актуализация проблемы мотивирования учителя на успешную профессиональную деятельность как одного из организационно-педагогических условий самопрезентации учителя; теоретическое обоснование сущности таких понятий, как “мотивирование”, “условие”, “педагогическое условие”. Главные задачи заключаются в разработке критериев и показателей проявления исследуемой проблемы со стороны дея-

тельности администрации и учителей общеобразовательного учебного заведения.

Основная часть

г) **изложение основного материала исследования.** Мотивирование деятельности учителя как основа успешной работы является одним из организационно-педагогических условий самопрезентации учителя, поскольку именно от нее в достаточной мере зависит результат сформированности личностно-профессионального имиджа педагога. В условиях сегодняшнего дня внешние мотивы доминируют в педагогической деятельности большинства преподавателей. Отсутствие внутренней мотивации труда и слишком яркая выраженность внешних мотивов является характерной чертой современного образования.

С целью выявления наиболее значимых для педагогов аспектов профессиональной деятельности, мы провели анкетирование 137 учителей Харьковских школ. Педагогам был предложен ряд мотивов трудового поведения. Рейтинг мотивов выглядит таким образом:

- 1) стремление к получению большего материального вознаграждения – большое влияние (10%);
- 2) стремление к профессиональному росту – очень большое влияние (16%);
- 3) удовлетворенность от хорошо выполненной работы – большое влияние (13%);
- 4) уважение со стороны руководителей – среднее влияние (6%);
- 5) дружеские отношения со стороны коллег – низкое влияние (3%);
- 6) стремление проявить (выразить себя) – очень большое влияние (16%);
- 7) осознание общественной значимости своего труда – среднее влияние (8%);
- 8) желание спокойно работать без неприятностей и конфликтов – среднее влияние (7%);
- 9) стремление избегать ответственности, самостоятельного принятия решений, – не имеет никакого значения (0%);
- 10) стремление добиться максимальной самостоятельности в работе – среднее влияние (6%);
- 11) желание проявить творчество, осуществить поиск, провести исследование – очень большое влияние (15%).

Результаты исследования показали, что большинство учителей ($\approx 60\%$) отдали предпочтение таким мотиваторам профессиональной деятельности, как: стремление к профессиональному росту; удовлетворенность от хорошо выполненной работы; стремление проявить (выразить себя); желание проявить творчество, осуществить поиск, провести исследование.

Вместе с тем было выявлено (по методике диагностирования качества труда учителя с целью его дальнейшего стимулирования), что учителя испытывают нехватку условий для удовлетворения потребностей в личностном развитии, самообразовании, самоусовершенствовании, участии в делах коллектива, получении более интересной работы.

Ввиду полученных результатов исследования, считаем целесообразным раскрыть содержание построения педагогического условия самопрезентации, а именно мотивирование учителя на успешную профессиональную деятельность, разработать критерии проявления и показатели этих проявлений со стороны деятельности администрации и учителей (таблица).

Организационно-педагогическое условие самопрезентации учителя
общеобразовательного учебного заведения

Организационно-педагогическое условие	Критерий проявления	Показатели проявлений в деятельности руководителя	Показатели проявлений в деятельности учителя
Мотивирование учителя на успешную профессиональную деятельность	Учет внутренней и внешней мотивации	Выявлены ведущие мотивы деятельности каждого учителя и всего педагогического коллектива	Уровень качества выполненной работы
		Создана система стимулов	Степень удовлетворенности учителя результатами своей деятельности
	Комфортная образовательная среда	Создана инновационная среда	Использование учителем современных образовательных технологий
		Побуждение к профессиональному самообразованию	Стремление к самопрезентации во время внеклассной и внешкольной деятельности
		Поддержка развития "Я-концепции" учителя	Внедрение достижений психолого-педагогической науки и школьной практики в собственный опыт работы с учениками
		Развитие профессиональных навыков, организаторских способностей учителей	Самоусовершенствование и пополнение профессиональных знаний, умений и навыков, которые раскрывают специфику педагогической деятельности, профессиональной функции учителя
		Развитие умений эмоционально-волевой саморегуляции учителей	Саморазвитие личностного поведения, педагогической техники, исполнительного мастерства (техники речи, коммуникативного поведения), артистизма
		Установление стабильного режима школы	Наличие методического дня
	Равномерное распределение общественных поручений		
	Развитие механизмов профессиональной рефлексии	Анализ и осмысление своего практического опыта	
Планирование последующей деятельности			
Целеполагание в деятельности			
		Самоорганизация и самоконтроль	

Прежде всего раскроем содержание понятий “условие” и “педагогическое условие”.

Относительно термина “условие”, то в справочной литературе его используют в разных значениях: 1) взаимная устная или письменная договоренность о чем-либо, соглашение, договор; 2) требование, предложение, выдвигаемое одной из сторон, которая договаривается о чем-либо, а также при заключении соглашения, договора; 3) необходимое обстоятельство, которое делает возможным осуществление, создание чего-либо или способствует чему-то; 4) обстоятельства, особенности реальной действительности, при которых происходит или осуществляется что-либо; 5) правила, которые существуют или установлены в той или другой отрасли жизнедеятельности, обеспечивающие нормальную работу кого-либо; 6) совокупность данных, положений, которые лежат в основе чего-либо.

Относительно понятия “педагогическое условие”, то оно трактуется учеными не однозначно. Так, И. Исаев понимает под термином “педагогические условия” обстоятельства и возможности, от которых зависит успеваемость функционирования и развития определенной педагогической системы. Между тем Г. Назаренко рассматривает данное понятие как факторы и правила успеваемости жизнедеятельности педагогической системы. Н. Манжелий объясняет понятие следующим образом: педагогическое условие – требования, которые должны выполнять педагоги с целью обеспечения эффективности педагогического процесса.

Как уже отмечалось раньше, мотивирование учителя является основой успешной профессиональной деятельности. Отметим, что мотивирование – это вид управленческой деятельности, обеспечивающий процесс побуждения себя и других работников к деятельности, которая направлена на достижение личной цели и цели организации [2].

Мотивация основывается на двух категориях: потребности – ощущение физиологического или психологического недостатка чего-либо и вознаграждения – то, что человек считает ценным для себя. Потребности разделяют на первичные (физиологические) и вторичные (психологические); вознаграждения – на внутренние (получают в процессе работы, от содержания трудового процесса, ощущения самоуважения и т.п.) и внешние (обусловленные заработной платой, продвижением по служебной иерархии, кабинетом, служебным авто, дополнительным отпуском и т.п.).

В современном менеджменте достаточно популярной является модель трудовой мотивации Р. Хекмана и Г. Олдхема, которая направлена на развитие внутренней мотивации работников и создание такой среды, которая имеет высокий мотивационный потенциал.

По мнению создателей этой модели, в случае, если работа учителя организована таким образом, что вызывает такие психологические состояния, как: 1) ощущаемую значимость работы, то есть степень, в которой учитель воспринимает свой труд как что-то важное, необходимое и ценное; 2) ощущаемую ответственность, то есть степень, в которой педагог чувствует ответственность за результаты своего труда; 3) знания результатов, то есть степень понимания учителем эффективности или результативности своего труда, то мотивация и удовлетворенность результатами работы будут максимально высокими. Учитель в данном случае выполняет какую-то работу ради нее самой, ради награды, которая содержится в самом процессе деятельности.

В соответствии с рассмотренной моделью считаем целесообразным выделить приемы и методы повышения мотивационного потенциала, в котором будет успешно раскрываться профессиональная деятельность учителя.

1. Развитие комфортной образовательной среды (совокупность образовательных технологий, управление учебно-воспитательным процессом, эмоциональный климат, внеклассная деятельность и т. п.).

Заметим, что самообразовательная деятельность педагога становится важной и конструктивной не только для индивидуального развития личности, формирования ее имиджа, но и для развития образования, для совершенствования общества в целом. Д. Писарев говорил: “Кто дорожит жизнью мысли, тот знает очень хорошо, что настоящим образованием является только самообразование... Нужно учиться в школе, но намного больше нужно учиться после выхода из школы, и это второе умение по своим результатам, по своему влиянию на человека и на общество несравненно важнее, чем первое” [3].

Основными принципами самообразовательной работы выступают:

– Взаимообусловленность цели, сущности, содержания, структуры методической работы и общественной потребности, педагогической практики. Этот принцип, в частности, требует единства идейно-политической и профессиональной подготовки педагога, усиления внимания к методологическим знаниям.

– Непрерывность и систематичность повышения квалификации и профессионального мастерства работника на протяжении педагогической деятельности.

– Комплексное изучение вопросов социологии, психологии, дидактики, теории воспитания, научных основ преподавания предмета и сочетания теоретической подготовки с овладением умениями и навыками, необходимыми в педагогической деятельности.

– Опережающий характер повышения квалификации учителя, своевременное получение научной информации, рекомендаций науки и передового опыта.

– Учет уровня подготовки и индивидуальных интересов учителей, дифференциация содержания и методов методической работы.

– Согласованность и последовательность подразделений методической работы и курсовой подготовки.

– Взаимосвязь методической работы с творческими поисками отдельных учителей и коллектива в целом [4, с. 87].

Согласно этому администрация школы должна способствовать освобождению времени для творчества, саморазвития, самообразовательной деятельности учителя, за счет:

– рационализации расписания уроков;
– установления стабильного режима работы школы;
– выделения учителю на протяжении недели свободного от уроков “методического дня”;

– упорядочивания практики дежурства учителей в школе;

– упорядочивания практики привлечения учителей к работе в выходные и праздничные дни;

– прекращения практики возложения на учителей выполнения несвойственных им видов работы;

– нормирования количества школьных заседаний и времени на их проведение;

– строгого соблюдения требований нормативных документов относительно письменных материалов, которые учителя готовят по требованию администрации;

– равномерного распределения общественных поручений;

– перенесения части работы на родителей, общественность, ученическое самоуправление;

– предоставления возможности учителю вести уроки в параллельных классах [4, с. 88–89].

2. *Осуществление руководителем лично ориентированного подхода к учителям своей школы*, т. е. учет внутренней и внешней мотивации, потребностей и интересов, помощь в решении профессиональных конфликтов и т. п.

В акцентировании внимания нуждается вопрос внутренней и внешней мотивации. В научных исследованиях психологи рассматривают внутренние и внешние стимулы, которые побуждают к развёртыванию мотивационного процесса. Мотивирование и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и от внешних факторов, побуждаемых внешними стимулами. Внешнее влияние на мотивацию может иметь вид просьбы, предложения, приказа, требования, наследования, убеждения, внушения и манипуляции [5, с. 21].

Следует отметить то, что развитию средств самопрезентации педагогического коллектива вообще и каждого педагога в частности способствует хорошо налаженная система стимулирования деятельности педагогов. Учитель должен знать, что его инициатива и творчество в работе будут поощрены. Стимулирование обеспечивает система мероприятий морального и материального поощрения, организация творческого соревнования, конкурсы ученических работ, ярмарки педагогического творчества, дни и недели творчества в школе, организация методических выставок, учреждения специальных дипломов для творческих учителей и т. п.

3. *Использование форм активного обучения педагогов, тренингов, деловых игр, развитие механизмов профессиональной рефлексии и т. п.*

Остановимся на наиболее распространенных в педагогических коллективах играх, которые мотивируют учителя к самопрезентации, и раскроем их значение:

– аттестационные игры подразумевают оценку профессиональных качеств, компетентности участников специальными экспертами, которые наблюдают за ходом игры;

– дидактические игры направлены на достижение определенного результата в обучении игроков, “микродвига” в развитии личности, хотя, конечно, и в них осуществляется контрольно-оценочная функция. В этих играх важнее сам процесс игры, в ходе которого и происходит самопрезентация участников, а не результат, который, кстати, часто бывает известный ведущему заранее;

– эвристические игры происходят с учетом таких принципов, как: целостность имитации профессиональной деятельности, ее условий и ситуаций; предметность содержания профессиональной деятельности, которая определяет ее специфику, потребность, мотивы, задания, действия и операции; проблематичность игрового обучения; рефлексия на разнообразные учебно-игровые влияния; направленность на развитие сознания и личности профессиональных кадров, а также формирование у них новых способов профессиональной деятельности;

– деловые игры представляют собой имитацию модели любой производственной единицы организационной деятельности. Когда в игре имитируется и социальная функция, игра называется управленческой. К ним можно отнести, например, дидактичную игру “Руководитель и конфликт”;

– этические деловые игры, во время которых успешно формируется культура поведения, этическое мышление, умение принимать решения в ситуации выбора. Система этической игры содержит в себе “Кодекс делового человека”, “Личный творческий план” и т. п.

4. *Интеграция деятельности методистов, психолога, администрации школы, социального педагога, для создания службы сопровождения с целью предоставления помощи учителю в развитии профессионализма.*

Рассмотрим особенность сопровождения педагогов на разных уровнях развития их профессионализма, предложенных Е. Марковской, которая выделила три уровня развития профессионализма: начинающий учитель, профессионал, мастер. По 9 признакам: 1) цель сопровождения; 2) мотивы развития учителями профессионализма; 3) деятельность педагога; 4) организация сопровождения; 5) взаимоотношение: методист-педагог, психолог-педагог; 6) планирование сопровождения; 7) овладение педагогическим опытом; 8) включенность и самостоятельность педагога; 9) контроль, – раскрыты особенности развития профессионализма учителя каждого уровня. Так, мотивами развития профессионализма учителя являются желание работать профессионально, разобраться во всех тонкостях профессии; у профессионала – поиск эффективных педагогических средств, стремление к усовершенствованию методических приемов; у мастера – потребность в самоусовершенствовании через профессиональный рост. Соответствующими будут цель и организация сопровождения: для начинающего учителя – развитие педагога, обеспечение его образцами педагогической деятельности; для профессионала – развитие педагога-профессионала, предоставления помощи в самоусовершенствовании; для мастера – развитие педагога-мастера, создание среды для творчества учителя [6].

5. *Предоставление помощи учителю в развитии мотивации самоусовершенствования* предусматривает анализ затруднений и проблем в работе педагога, проведение анкетирования, предоставление консультаций, активное привлечение к семинарам, тренингам, обобщение опыта и т.п.

Заключение

д) **выводы по данному исследованию и перспективы последующих разысканий по данному направлению.** Учитывая теоретическую основу и эмпирические данные, можно сделать вывод, что мотивирование учителя на успешную профессиональную деятельность, как организационно-педагогическое условие, проявляется в:

- 1) учете внутренней и внешней мотивации;
- 2) создании комфортной образовательной среды;
- 3) развитии механизмов профессиональной рефлексии.

Существует большое количество способов влияния на мотивацию человека, причем диапазон их постоянно растет. Однако при всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого члена педагогического коллектива.

Поиск и активизация ресурсов образовательной среды, которые способствуют формированию позитивной мотивации педагогического коллектива, могут стать темой последующих исследований в этой отрасли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Проект національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : iitzo.gov.ua/files/proekt_rozvitku_osviti_2012_2021_. – Дата доступу : 14.08.2013.
2. Мотивація людини. Реферат [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/10097/>. – Дата доступу : 14.08.2013.

3. **Писарев, Д.И.** Избранные педагогические сочинения : в 4 / Д.И. Писарев. – М. : Педагогика, 1956. – Т. 3. – С. 127.
4. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом : навчальний посібник / Т.М. Десятов [та ін.]. – Харків : Вид-группа “Основа”, 2004. – 240 с. – (Серія “Управління школою”).
5. **Шпалінський, В.В.** Мотивація в управлінській діяльності: Навчальний посібник для слухачів ІПО, факультетів підвищення кваліфікації викладачів, керівників навчальних закладів, слухачів інституту (факультетів) підвищення кваліфікації спеціалістів фармації, науково-педагогічних кадрів, викладачів, вчителів, вихователів, практичних психологів / В.В. Шпалінський, Т.В. Кожухова. – Харків, 2002. – С. 130.
6. **Марковская, Е.А.** Развитие профессионализма педагогов в комфортной образовательной среде : работы XV научно-практической конф., Москва, 23–27 апреля 2004 г.