

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ

Вертий И.А.

*Вертий Илона Александровна – магистрант,
кафедра государственного управления и таможенного дела
Луганский национальный университет им. Тараса Шевченко, г. Луганск, Украина*

Аннотация: в статье рассмотрена проблема мотивации профессионального развития педагогов общеобразовательных учреждений. Особое внимание уделено вопросу стимулирования процесса развития профессионализма. Предложены рекомендации для руководителей общеобразовательных учреждений по управлению персоналом с учетом особенностей педагогического стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, развитие профессионализма педагога, аттестация педагогов.

Современный педагог должен хорошо ориентироваться в различных областях науки, основы которой он преподает, знать ее возможности для решения социально-экономических, производственных и культурных задач, обладать начальными экономическими знаниями, владеть компьютерной грамотностью, иметь высокий общекультурный уровень, быть инициативным и ответственным, способным к инновационной деятельности, иметь потребность в постоянном обогащении и обновлении знаний.

Поскольку профессиональные знания работников с течением времени неизбежно устаревают, им необходимо постоянно повышать уровень своей квалификации, психологической компетентности и самим учиться. Именно поэтому современным условиям соответствует теория «непрерывного образования», то есть образования и развития работников в течение всей трудовой деятельности.

Однако, как показывают исследования отечественных и зарубежных ученых, вопросы профессионального развития педагога сложны и противоречивы, поскольку существует ряд субъективных причин, тормозящих процесс развития профессионализма:

- многие педагоги имеют завышенную самооценку своих профессиональных способностей;
- учителя с трудом принимают роль обучаемых, поскольку категоричность, стереотип наставничества усваиваются учителями так прочно, что выйти из этого состояния многие учителя не могут;
- осознание себя как полностью сформировавшегося профессионала влечет за собой отказ от дальнейшего саморазвития и самосовершенствования;
- овладев нормативно-одобряемой деятельностью, педагог может прекратить свое прогрессивное развитие, у него возникает чувство самодостаточности и, как следствие, стагнация.

Мы рассматриваем процесс развития профессионализма учителя как непрерывный процесс, направленный на решение личностью противоречий, возникающих в результате профессиональной деятельности, препятствующих ее самосовершенствованию или достижению ожидаемых результатов и формирующих мотивы развития.

Сами по себе эти противоречия не приводят к изменениям личностного или профессионального характера, но они запускают механизм, являющийся основой этих изменений – мотив. Именно мотивация на разрешение осознанного противоречия, потребность в его разрешении являются механизмом развития [1].

В контексте рассмотрения психолого-педагогических факторов, мотивирующих педагога к развитию профессионализма, важен подход А. Маслоу, который в концепции самоактуализации выделяет мотивацию к росту и мотивацию к получению недостающего [4]. Но сама по себе потребность не может определить конкретную направленность деятельности. Для этого необходимы внешние побудители – стимулы. Оказывая определенные воздействия на мотивы, они выполняют роль движущих сил психического развития и деятельности личности и могут целенаправленно создаваться в соответствии с материальными или духовными запросами.

Стремление к систематической работе, направленной на самосовершенствование и развитие, в значительной степени зависит от внешних обстоятельств и отношения учителя к своей профессии и к себе как профессионалу, от наличия у него амбиций.

Психологический механизм развития профессионализма педагога следующий: противоречие, возникающее в профессиональной деятельности, приводит к появлению потребности в устранении данного противоречия (незнания, затруднения), потребность отражается в мотиве, который, под воздействием стимулов (внешних или внутренних) выступает как внутреннее, целенаправленное, субъективное побуждение учителя к развитию (рис. 1).

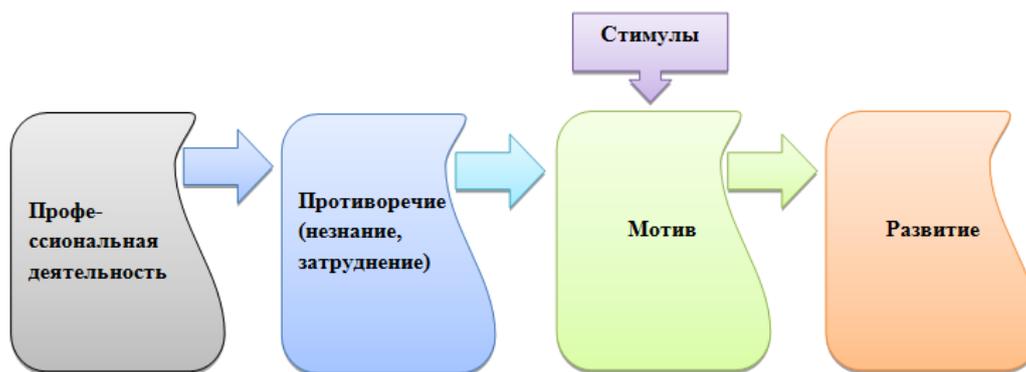


Рис. 1. Психологический механизм развития профессионализма педагога

Среди мотивов можно выделить следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных трудностей, направленные на улучшение материального достатка, профессионального признания, карьерные мотивы и др.

Для развития профессионализма педагогов в условиях общеобразовательного учреждения целесообразно использовать принцип педагогического стимулирования на основе системы моральных и материальных стимулов.

Реализация данного принципа предусматривает:

- Систематическое отслеживание результатов деятельности, объективную оценку профессионального развития педагогов и педагогического коллектива;

- Помощь педагогу и педагогическому коллективу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других коллег;

- Определение системы средств, которые стимулируют каждого к поиску и творчеству, с учетом особенностей педагогов, их возможностей;

- Поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении педагогических проблем [2].

К методам педагогического стимулирования принадлежит метод «здоровой конкуренции». Под понятием «здоровая конкуренция» понимается такая организация работы, когда каждый имеет возможность реализоваться в педагогическом коллективе в условиях благоприятного творческого социально-психологического климата. К формам здоровой конкуренции можно отнести разнообразные профессиональные конкурсы, заседания педагогического совета в виде защиты работы методического объединения, педагогического ринга, деловой игры, аукциона и др. Такая работа предусматривает выполнение руководством образовательного учреждения ряда условий:

- справедливое использование материальных и моральных стимулов, иначе они станут предметом конфликта;

- руководитель должен иметь хорошо продуманную систему стимулов и не сводить ее лишь к премированию, награждению грамотами, присвоению званий. Вежливость, улыбка, уважительное и чуткое отношение руководителя к работнику – это также стимулы, иногда более действенные, чем награды;

- вся работа руководителя с педагогами должна строиться на основе стимулирования их деятельности. Необходимо создать условия для работы и саморазвития учителя, атмосферу взаимопонимания и т.д.;

- следует использовать стимулы, чтобы привлечь внимание учителей к ключевым направлениям деятельности школы [3].

Для стимулирования профессионального развития педагогов необходимо выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание его заслуг и возможность презентации опыта, а для другого – обеспечение особых условий труда или дополнительные дни к отпуску.

Серьезным стимулом в профессиональном развитии педагогических кадров всегда была аттестация, которая содействовала моральному и материальному стимулированию педагогических работников, обобщению и внедрению опыта лучших учителей в практику обучения и воспитания. Однако в современных условиях аттестация педагогов не является объективным способом определения уровня профессионализма педагогических работников. Несмотря на то, что она проводится на основе нормативно-правовых актов, в большинстве образовательных организаций она проводится в достаточной степени формально. Также в последние годы наблюдается тенденция к снижению заинтересованности педагогов в повышении уровня квалификации.

Учитывая современную стратегию развития образования, целесообразно было бы выделить некоторую совокупность компетенций, которая будет основой профессионального развития педагогов:

речевая и языковая компетенции (владение иностранным языком); коммуникативная компетентность (умение общаться с людьми, наличие профессиональной культуры); поликультурная компетентность (способность функционировать в многокультурном обществе) и т.п.

Если совокупность данных компетентностей будет основой оценки развития профессионализма педагога, это даст им возможность не сомневаться в объективности оценки результатов прохождения аттестации.

Повышая свой уровень квалификации, педагоги также должны иметь возможность стажировки. Как форма повышения квалификации, стажировка чаще всего используется в практике высшей школы, для проведения различных исследований, разработки собственных методик преподавания и т.д. Основной целью прохождения стажировки учителей является накопление и использование профессиональных компетенций, а также повышение эффективности своего труда.

По нашему мнению, педагогам общеобразовательных учреждений также необходимо дать возможность стажироваться в образовательных организациях (учреждениях) не по месту своей основной работы, при этом нужно предусмотреть следующие виды педагогической деятельности: посещение педагогом-стажером уроков, которые проводят опытные коллеги; самостоятельное проведение уроков педагогом-стажером; активное участие педагога-стажера в заседаниях педагогического совета и работе методических объединений; исследование по вопросам, актуальным для образовательной организации (учреждения), где проходит стажировка; участие стажера в анализе результатов проведения диагностики уровня качества образования; участие в тренингах, которые дают возможность лучше освоить педагогические технологии.

Таким образом, для стимулирования профессионального развития педагогов возможно использование различных методов и способов мотивации. В современных условиях эффективное руководство общеобразовательным учреждением невозможно без заинтересованности всех его сотрудников. Знание принципов педагогического стимулирования, учет индивидуальных мотивов помогает руководителю подобрать наиболее эффективный метод для каждого педагога. Создание в образовательном учреждении условий для реализации принципов педагогического стимулирования развития профессионализма педагогов с учетом индивидуальных мотивов, запускающих этот процесс, является одной из важнейших задач администрации, поскольку, в конечном счете, от уровня профессионализма педагогов во многом зависит качество образования в целом.

Список литературы

1. *Асмолов А.Г.* Психология личности: Культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2007. 526 с.
2. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. (Серия «Психологи Отечества») / А.А. Деркач. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
3. *Литвиненко Д.К.* Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности в ООО «Пинта», ООО «АгроОпт» / Д.К. Литвиненко, В.В. Струнина // Молодой ученый. 2017. №3. С. 353-355.
4. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. 3-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 352 с.