

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГА: НАУЧНАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

В статье исследованы научные основы проблемы профессиональной мотивации педагогов, инновационные подходы к организации ее перспективных моделей. С учётом обзора и анализа отечественной инновационной практики и международного опыта автором предложены действенные меры и способы организации профессиональной мотивации молодого учителя.

Ключевые слова: профессиональная мотивация педагога, инновационная практика, перспективные модели, молодой учитель.

Проблема профессиональной мотивации педагогов, особенно молодых, обусловлена, прежде всего, модернизационными процессами в образовании и социально-экономическими трансформациями, происходящими сегодня в обществе, что инициирует современного педагога к непрерывному профессиональному самосовершенствованию, обеспечивающему его конкурентоспособность на рынке труда. Вместе с тем, инновационные позиции компетентностной парадигмы образования диктуют необходимость качественно нового педагогического управления образовательным процессом взрослых, ориентированного на формирование и развитие мотивации и самомотивации педагога к профессиональному росту.

Именно поэтому необходимо сформировать систему моральных и материальных стимулов, влияющих на сохранение в школе лучших учителей и пополнение образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в новых социально-педагогических условиях.

Актуальность вышесказанного подтверждается тем, что проблема профессиональной мотивации педагогов, особенно молодых, является одной из основных и приоритетных проблем государственной кадровой политики, и, соответственно, основополагающим условием достижения новых результатов и нового качества образования. Данное положение актуализировано рядом государственных стратегических нормативно-правовых ориентиров, как-то: новый «Закон об образовании в РФ», государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, новые федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования, национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», профессиональный стандарт педагога и др.

В рамках представленного исследования предпримем попытку проведения обзора и анализа орга-

низации профессиональной мотивации педагогов с учетом влияния теоретических положений науки и современных требований педагогической практики. В связи с этим обратимся к некоторым авторским научным взглядам, определяющим теоретические основы понятия «мотив» и «мотивация» и которые позволят заключить, что субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций и т.п. Проиллюстрируем данное суждение.

В словаре «Психология» даны следующие определения: «мотив – побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта»; «мотив – осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности». В Дефектологическом словаре под мотивами деятельности понимаются «побудительные причины действий и поступков человека, определяемые отдаленными целями, ради которых человек достигает более близкие цели. Исходным побуждением человека к деятельности являются его потребности. Многообразие человеческих потребностей порождает и многообразие мотивов деятельности».

Согласно андрогогическому подходу (С.Г. Вершловский, Ю.Н. Кулюткин и др.) процесс развития педагога приобретает смысл самообразовательной деятельности. Авторы определили две группы мотивов – «краткосрочные» и «дальнего проектирования». Первые непосредственно связаны с сугубо профессиональными интересами людей, а мотивы «дальнего» плана – с решением проблем жизненного самоопределения, самовыражения, творческой самореализации.

Л.И. Божович считала, что «мотивация» – это термин, производный от понятия «мотив». В качестве мотива могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства, переживания, – словом, всё то, в чём нашла воплощение потребность» [3].

Достаточно точное и полное определение мотивации труда у авторов Н.Н. Зубова, О.С. Виханского, А.И. Наумова. Учёные определяют мотивацию как «совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы и формы, направленность, ориентированную на достижение определённых целей» [6].

С.Г. Вершловский отмечает, что «мотивация педагогической деятельности – это разные побуждения, ради которых человек избирает эту профессию: мотивы, потребности, интересы, стремления, идеалы...» [4].

Американский теоретик и практик «поведенческой школы» А. Маслоу считал, что пока не удовлетворена какая – либо потребность, она побуждает к совершению действий, активизирует деятельность. Следовательно, различные потребности обладают разной мотивирующей силой.

Его теория находит подтверждение в исследованиях Н.Н. Зубова [6] и А.Б. Бакурадзе [2], которые, исследуя мотивацию молодых учителей, выявили, что молодые педагоги, придя в школу после окончания вуза, сначала удовлетворяют потребность в принадлежности и, отчасти, – в безопасности и только потом начинают самоутверждаться, самореализовываться, т.е., переходят к удовлетворению потребностей, стоящих на более высоком уровне (знать, понимать, создавать прекрасное, т.е. самоактуализироваться) в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу, без чего нельзя добиться успеха, как в профессиональном становлении учителя, так и успеха развития образовательного учреждения.

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы приводит к выводу, что в подоснове мотивов лежат потребности личности. Вместе с тем, мотив не только выражает потребность, но и, придавая смысл поведению, направляет его на объекты, в которых потребность находит удовлетворение.

Важным для перспективного практического моделирования профессиональной мотивации педагогов может являться мнение С. Селектора: «использование теорий мотивации в реальной педагогической практике часто вызывает возражения. Некоторые педагоги-практики утверждают, что мотивация слишком индивидуальна. То, что служит стимулом для одного человека, может оказаться недейственным для другого. Считается, что мотивация очень изменчива. То, что производило определённый эффект вчера и сегодня, завтра оказывается неэффективным». Данная авторская позиция теоретически предопределяет совокупность реальных мер и мероприятий по формированию профессиональной мотивации педагога в действующей педагогической практике [9].

Анализ нормативно-правовой базы, мониторинговых и статистических материалов регионально-

го и федерального уровней позволил выявить характерологические особенности существующих моделей и действующих механизмов профессиональной мотивации педагогов, а также перспективы и тенденции, достигшие на сегодняшний день максимального продвижения. Наиболее распространённые среди них:

1. Модели организации и финансирования повышения квалификации работников образования, мотивирующие педагогов на непрерывность и адресный подход к повышению квалификации, на реализацию принципов как сетевого взаимодействия учреждений, так и индивидуализации обучения, позволяющие каждому педагогическому работнику выстроить в межаттестационный период индивидуальную (персонифицированную) программу повышения квалификации, основанную на реализации накопительного подхода при кредитно-зачетных отношениях участников регионального сетевого взаимодействия и способствующую обеспечению дифференциации оплаты труда учителей в зависимости от установленных квалификационных категорий. Данные модели основаны на инновационных формах аттестации педагогов (в том числе, в режиме удаленного доступа с применением дистанционных технологий обучения), обусловленных развитием в регионах конкурентной образовательной среды, обеспечивающей реализацию принципа адресности в процессе формирования индивидуальных и групповых запросов к системе повышения квалификации и переподготовки, ключевой составляющей которого является внедрение практико-ориентированной модульной системы в процесс повышения квалификации.

2. Модели диссеминации инновационного педагогического опыта и лучших образовательных практик призваны решать задачу мотивирования педагогов на поиск новых форм и путей управления инновациями и распространения собственных инновационного педагогического опыта и лучших образовательных практик, в числе которых могут быть:

- организация поддержки на конкурсной основе разработок педагогами программного обеспечения, методик, баз данных по внедрению новых информационных технологий;

- организация инновационных площадок, ресурсно-внедренческих центров инноваций, принимающих на стажировку педагогов, демонстрирующих профессиональную готовность развернуться в направлении перехода из виртуального в пространство контактного взаимодействия;

- организацию диссеминации инновационного педагогического опыта в рамках педагогических ассамблей и марафонов, слета педагогов, фестиваля педмастерства; поощрение лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

3. **Модели инновационного методического сопровождения педагогов** с выделением в инновационных структурах методических служб адресного содержательного и структурного компонента для молодых учителей, введением в штатное расписание методиста по работе с молодыми специалистами в методических центрах.

4. **Механизмы материального стимулирования педагогических работников**, обеспеченного выплатой средств регионального бюджета, распределяемых на увеличение заработной платы учителей за счёт систематических доплат и единовременных выплат, частичной компенсации расходов на проезд к месту работы, выплаты грантов, премий и др. виды материального стимулирования достижения высоких результатов в профессии за качество работы. Для молодых специалистов: выплаты единовременных пособий при поступлении на работу; дифференцированная выплата для имеющих диплом с отличием или увеличение выплат за каждый год работы; оплата коммунальных услуг; материальная поддержка проживающих в общежитии; выплаты молодым педагогам до возможности прохождения квалификационной аттестации. В ряде регионов страны предприняты меры, которые позволяют молодому педагогу получать заработную плату в размере, равной средней заработной плате педагога со стажем.

5. Отдельного внимания заслуживают реализуемые в различных регионах страны **способы моральной поддержки** учителя. Кроме профессиональных конкурсов, институционализированных в нормативных документах большинства регионов, в ряде субъектов Российской Федерации учреждены почетные знаки и награды, среди которых особо значимыми могут быть нагрудный знак «Педагогическая слава», почётное звание «Заслуженный педагог».

Как видно, инновационные модели мотивации и поддержки профессионального роста педагогов, в том числе молодых, базируются на инновационном заделе, разработанном и успешно апробированном в различных субъектах Российской Федерации: инновационных моделях организации повышения квалификации и диссеминации инновационного педагогического опыта и лучших образовательных практик; инновационном содержании и структурах методического сопровождения педагогических работников; инновационных мерах материальной поддержки учителя; инновационных способах моральной поддержки учителя; инновационном опыте регионов, в которых усилия направлены на создание благоприятных социальных и экономических условий привлечения в школу молодых учителей.

Вместе с тем, становится очевидным, что уже реализуемые мероприятия моральной и материальной, психолого-педагогической, методической и со-

циально-экономической направленности педагогических кадров, обеспечивающие их мотивацию пребывания в профессии и профессиональный рост, а также меры профессионального стимулирования молодых педагогов хотя и основаны на имеющихся инновационных подходах к решению обозначенной проблемы, к сожалению, свидетельствуют об отсутствии новых концептуальных решений, институциональных форм и механизмов, позволяющих не только успешно мотивировать педкадры к профессиональному росту, но и привлечь молодых для работы в школы и создать условия для их успешной профессиональной адаптации.

Проиллюстрируем данное суждение мнением А.И. Адамского [1], который отметил, что сейчас наблюдается следующая алогичная ситуация: чем выше ресурс, тем ниже мотивация учителей. Вероятно, что-то упускается в управлении модернизацией, ведь уровень мотивации учителей очень низкий, возможно, это связано с независимостью учителя перед результатами образования, возможно, с дискредитацией образа учителя в СМИ. Необходимо повышать мотивацию иными механизмами, ведь на качество образования уровень зарплаты не влияет. Эксперт подтвердил своё суждение результатами исследований о факторах, снижающих мотивацию учителя: сначала – рутинность работы, потом – давление администрации, лишь после этого – слабое материальное обеспечение, заработная плата.

Подчеркнём, что сегодня наибольшую обеспокоенность в субъектах Российской Федерации, в том числе, и в Московской области, вызывает низкий уровень притока и закрепления молодых педагогов в школах. В этой связи необходимо сделать акцент на условии комплексности решения проблемы разработки инновационных моделей мотивации и поддержки профессионального роста педагогов и на федеральном, и региональном уровнях и выделить из этого комплекса проблему мотивации именно молодых педагогов, как ключевую и актуальную сегодня. Обоснуем данное суждение. «По статистике за 2008 г. число учителей пенсионного возраста (по сравнению с 2000 г.) возросло с 10–11% до 17%. Для того, чтобы увидеть динамику старения учительского корпуса, сравним эти данные со статистикой 2011 г., а затем и 2012 г. По данным Федеральных статнаблюдений Минобрнауки РФ за 2011 г. молодых педагогов в сфере общего образования МО всего лишь 5%, тогда как пенсионеров – 32% [7]. По данным Минобрнауки РФ на 2012 г. в России 1,2 миллиона педагогов, большинство из них – женщины, примерно 85%. Средний возраст российского учителя 30–49 лет, их – 42%, учителей моложе 25 лет – 5%, в возрасте 25–29 лет – 13%, 50–59 лет – 29% и старше 60 лет – 11%» [8].

Однако региональные системы образования развиваются в специфических условиях, затрудняю-

щих осуществление некоторых федеральных программ, поэтому исключительно единые стандартные мероприятия и программы федерального уровня не могут решить проблем регионального образования без местного проектирования новых форм. Примечательно, что региональные органы управления образованием, в частности, в Московской области, достаточно гибко и своевременно регулируют свою образовательную политику. В данном контексте применимым для эффективного использования может служить международный опыт [5], обнаруживающий наиболее действенные средства в мотивации молодых педагогов:

– Дифференциация оплаты труда молодых специалистов (ежегодное увеличение заработной платы в течение первых трех-пяти лет работы), что позволяет молодому педагогу видеть перспективы роста материального обеспечения не только в долгосрочной, но и в краткосрочной перспективе.

– Уменьшение педагогической, а именно, урочной, нагрузки в первый год работы до 50% с сохранением заработной платы, что позволяет успешно и качественно пройти профессиональную адаптацию.

– Проведение уроков, особенно в первый год работы, под наблюдением наставника. При этом данная работа наставнику включается в его педагогическую нагрузку или дополнительно оплачивается.

– Организация молодежного педагогического движения, форм общения педагогической молодежи, активно использовавшихся в нашей стране в 1970–1980 гг. (слеты молодых педагогов, летние школы педагогики и др.).

– Организация национальных и зарубежных поездок с целью изучения чужого позитивного опыта работы, обеспечение методическими материалами, предоставление должности в учреждении более высокой ступени.

Решение проблемы закрепления молодых педагогов тесным образом связано с проблемой рассогласования профессионального педагогического образования с кадровыми потребностями системы общего образования. Однако практически ни один регион не предлагает способы решения данной проблемы. Как правило, субъекты Российской Федерации проводят отдельные научно-педагогические мероприятия с вузами, в том числе с участием студенчества, но не используют формы, которые сегодня применяются высшими профессиональными образовательными учреждениями в диалоге с бизнесом: встречи с работодателями, экспертное обсуждение программ подготовки, конференции по проблемам профессионального образования с участием работодателей и т.п.

Таким образом, в результате теоретического анализа понятий «мотив» и «мотивация» сделан вывод, что в подоснове мотивов лежат потребнос-

ти личности, побуждающие человека к деятельности, придающие ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Выявлено, что «мотивация педагогической деятельности» – это различные побуждения, ради которых человек избирает профессию педагога: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, идеалы и т.д. Характер мотивации индивидуален и изменчив, соответственно, реальные меры и практические мероприятия по формированию профессиональной мотивации педагога в действующей педагогической практике должны быть выстроены по индивидуальной траектории с учётом персональных запросов и адресных потребностей педагогов.

Обзор практических инновационных моделей профессиональной мотивации педагогов позволил определить, что в основе моделей – инновационные способы моральной поддержки учителя; меры материального стимулирования педагога; формы аттестации и др. Несмотря на государственное внимание к этой проблеме, сегодня отсутствуют институциональные механизмы и концептуальные подходы к её решению, что усугубляет актуальную для сегодняшнего дня проблему мотивации именно молодых учителей, характеризующуюся постоянно нарастающей их нехваткой и старением педагогических кадров. Заимствованные из зарубежного опыта и предложенные практические меры в виде дифференциации оплаты труда молодых специалистов, уменьшения наполовину в первый год работы урочной нагрузки с сохранением зарплаты, проведения уроков под наблюдением наставника, объединение молодых педагогов в профессиональные движения, слёты, форумы и др. могут обеспечить действенность и эффективность профессиональной мотивации педагогов, необходимые для реализации современных модернизационных процессов и удовлетворения социального заказа образованию.

Библиографический список

1. *Адамский А.И.* Новая школа // Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика / науч. ред.: В.А. Мау, Я.И. Кузьминов. – Кн. 1. – М.: Дело, 2013. – № 11. – С. 300–358.
2. *Бакурадзе А., Джамулаев А.* Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. – 2007. – № 10. – С. 11–15.
3. *Божович Л.И.* Проблемы формирования личности: избранные психологические труды / под ред. Д.И. Фельдштейна – М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «Модэк», 1995. – 349 с.
4. *Вершловский С.Г.* Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. – М.: Сентябрь, 2002. – 160 с.
5. *Джемилева Н.Е.* Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом //

Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 1. – Т. 2. – С. 209–213.

6. *Зубов Н.Н.* Как руководить педагогами. – М.: АРКТИ, 2002. – 144 с.

7. *Курская А.Б.* Российские педагоги // РИА новости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ria.ru/ratings_analytics/20120514/647531719.html (дата обращения 14.05.2012).

8. Сведения о численности и составе работников учреждения, реализующего программы общего образования по сост. на 20.09.2011 г. // Федеральное статнаблюдение. – М., 2008; 2011.

9. *Селектор С.* Когда формируется команда: Об инновационном поведении и мотивации // Директор школы – 1995. – № 4. – С. 9–13.

10. *Скударева Г.Н.* Профессиональное становление молодого учителя в современных социально-педагогических условиях // В мире научных открытий. – Красноярск, 2012. – № 4.1(28). – С. 159–170.

11. *Скударева Г.Н.* Педагогические условия профессионального становления молодого учителя в муниципальном образовательном пространстве: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2008. – 18 с.

УДК 371.3

Долгополова Ирина Владимировна

кандидат психологических наук, доцент

Солодкая Наталья Владимировна

кандидат педагогических наук, доцент

*Пермский государственный национальный исследовательский университет, Березниковский филиал
i_dolgoplova@mail.ru, nata51@mail.ru*

РАЗВИТИЕ ЭЛЕМЕНТАРНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧАЩИХСЯ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ МЕТАЭФФЕКТА ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ И СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

Описаны результаты двух экспериментальных исследований – экономической компетентности учащихся и стиля педагогической деятельности учителей. Охарактеризована 4-компонентная структура элементарной экономической компетентности подростков и представлена эмпирическая модель процесса, направленного на ее развитие. Обобщены данные о 4-компонентной структуре стиля деятельности учителей, включающей в себя коммуникативные, организационные и самоорганизационные действия, а также действия, активизирующих интеллект учащихся. Представлена гипотеза о том, что существенным условием развития элементарной экономической компетентности учащихся является личность и особенности деятельности учителя, что проявляется в качестве метаиндивидуальной функции.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, экономическая компетентность, элементарная экономическая компетентность, стиль деятельности учителей, метаиндивидуальность, метаэффекты стиля деятельности и индивидуальности.

Система российского образования за последние 3–5 лет претерпела наиболее масштабные изменения – от внедрения ГИА и ЕГЭ до появления обновленных стандартов образования и принципиально нового «Закона об образовании РФ». Но все эти изменения объединяет одно – они происходят на фоне новой экономической реальности. Между тем, для общеобразовательной школы подготовка учащихся в условиях рыночной экономики является относительно новой. Это связано с двумя обстоятельствами. С одной стороны, традиционная педагогика, особенно советская, не ставила перед собой задачи экономической подготовки учащихся. До 90-х годов XX в. успешно решалась задача воспитания подрастающего поколения в представлениях о ценности труда, но не разрабатывались теоретико-методологические основы экономического образования. С другой стороны, сами педагоги не готовы к включению экономической реальности в подготовку учащихся.

Заниматься решением вопроса развития личности учащихся в условиях новой экономической реальности необходимо уже давно и весьма серьез-

но. Современная окружающая среда, пронизанная экономическими отношениями, формирует мотивы экономического поведения учащихся, оставляя без внимания их знаниевую составляющую.

Первые попытки ориентации на экономические посылки в образовании уже наблюдаются на уровне распорядительных документов. В утверждённом приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 189 Федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования указано, что «личностные результаты освоения основной образовательной программы основного общего образования должны отражать освоение социальных норм, правил поведения, ролей и форм социальной жизни в группах и сообществах ... в пределах возрастных компетенций с учётом ... экономических особенностей» [9]. Как видно, здесь позиционируется важность двух моментов: компетентностного подхода и экономических особенностей подготовки учащихся.

В рамках компетентностного подхода в лексикон педагогов прочно вошли понятия «компетентность» и «компетенция». Обобщение работ