



Агафонова С.Л.
учитель высшей категории

«Мотивация повышения профессионального уровня учителя»

Всем нам хорошо известен фильм «Доживем до понедельника», где главный герой опытный учитель, в прошлом фронтовик просит директора отпустить его с работы, потому что устал, уже не может, выгорел..., ну хотя бы в отпуск посреди учебного года... В картине прошлого века поднимаются профессиональные проблемы школы и учительства, взаимоотношения с коллегами и учениками, соответствия статусу учителя, которые актуальны и сейчас. В итоге, глядя в глаза учеников, этот учитель прощается с ними до...понедельника.

В условиях современных социально – экономических отношений на рынке труда и введения профессионального стандарта педагога, мотивация повышения квалификации учителя выходит на другой уровень. Тем не менее, в школах Московской области работают в основном учителя с большим педагогическим стажем и для этой категории работников характерно «психологическое выгорание», но многие продолжают учить детей. В этой связи рассмотрим проблемные вопросы:

- что побуждает учителей хорошо работать?
- почему работники, имеющие одинаковую квалификацию, трудятся с различной эффективностью?
- почему один и тот же учитель в разных ситуациях работает по-разному?
- что надо сделать, чтобы сотрудники работали лучше?

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. Под понятием «**мотивация**» понимается *совокупность стойких мотивов, интересов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.* Для того, чтобы лучше ориентироваться в большом многообразии мотивов, их можно разделить на внутренние мотивы: общественная и личная значимость профессии; удовлетворение, которое приносит работа; творческий характер работы; возможность общения, руководства людьми и внешние мотивы: адекватность оплаты труда, соотношенная с мотивами личностного и профессионального роста; престижность работы в определенном образовательном учреждении; стремление достигнуть чего-либо значимого, самореализация.

Внешние мотивы могут быть разделены на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение начальства и коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых человек будет охотно работать. К отрицательным мотивам относятся воздействие на личность, путем давления, угроз, наказания, критики со стороны

администрации. Существует социальный заказ к образованию, несмотря на неудачные реформы, экономическую ситуацию в стране, инфляцию, проблему разводов и неполных семей и пр. СМИ фиксируют факты, свидетельствующие, что большое давление на учителя стали оказывать родители, которые пользуясь свободой обсуждения в социальных сетях, могут создать негативный фон имидж школе и учителю, если субъективно посчитают своего ребенка «жертвой» ситуации в классе, предвзятым отношением учителя. Хотя это не всегда так. Школьный процесс обучения всегда был сложным, т.к. учитель в условиях классно – урочной системы должен найти подход ко всем детям, а их даже в первых классах иногда бывает больше 30! И все дети разные! Малыши получили, прежде всего, от своих родителей задатки и способности: интеллектуальные, психологические. Первичная социализация ребенка зависит от особого семейного уклада, семья закладывает социальные качества трудолюбия, воспитанности, умения слушать, общаться с окружающими, уважительно относиться к старшим и пр. Но педагоги знают, что в любых обстоятельствах «школа должна и учитель обязан!».

Специалисты выделяют пять групп педагогов с различным соотношением степени мотивации в зависимости от стажа их работы.

I группа — это педагоги с доминированием внутренней мотивации, для которых характерны стремление к творческому росту, активность в инновационной деятельности, желание иметь интересную работу.

II группа — педагоги с доминированием внутренней и внешней положительной мотивации. Для них характерно стремление к достижению различных успехов в своей профессиональной деятельности, желание добиться признания, ориентация на саморазвитие.

III группа — педагоги с доминированием внешней положительной мотивации. Ориентируются на внешние оценки своей деятельности, весьма чувствительны к материальным стимулам.

IV группа — педагоги с ведущими внешними положительными и отрицательными мотивами. Так же, как педагоги предыдущей группы, они ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в гарантиях и безопасности со стороны руководства, поскольку учителя этой категории стремятся избегать дисциплинарных взысканий и критики.

V группа — педагоги с доминирующими внешними отрицательными мотивами, которые отрицательно относятся к различным организационным изменениям и новациям в педагогической деятельности. Как правило, это учителя с большим стажем работы и усталостью, консервативно настроенные к инновациям. При выборе места работы повышенное внимание они уделяют условиям труда в образовательном учреждении, психологическому климату в нем.

Введение новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях актуализирует вопросы применения различных мотивационных механизмов и построения системы мотивации труда в образовательных учреждениях. Однако в настоящее время не существует универсальной теории мотивации. Все работники обладают различными свойствами, в силу чего руководителям не всегда удается мотивировать сотрудников. Тем не менее, в силах любого руководителя создать среду и изыскать возможности, которые помогут достичь работникам высокого уровня мотивации.

Новые профстандарты для педагогов, введение которых плавно отодвинули на 2019 год, потребуют от учителей не только наличия диплома о высшем образовании, но и ряда

компетенций:

1. Компетентность **глубоких знаний по предмету**. Даже если вы читаете математику исключительно в 5 и 6 классах, необходимо в идеале владеть всей школьной программой, включая темы старшей школы.
2. Компетентность **базовых знаний в смежных областях и других предметах**. Необходимое условие для проведения интегрированных уроков, ставку на которые делает новый стандарт обучения.
3. **Компетентности в сфере IT-технологий**. Использование на уроках мультимедийных презентаций, видео-роликов, виртуальных сред и различных компьютерных программ уже давно стало нормой и неотъемлемой частью образовательного процесса.
4. Компетентность **понимания психических и физиологических процессов, протекающих в организме детей разных возрастных групп**. Эти знания помогут учителю правильно построить формат общения с учениками, найти оптимальный подход к каждому ребенку и подобрать материал, который дети воспримут с интересом и смогут понять. Важным аспектом для современного учителя будет готовность к тому, что в классе может оказаться ученик с особыми потребностями.
5. Компетентность **умения работать с родителями и улаживать конфликтные ситуации**. Это сегодня базовые требования в любой сфере, где есть непосредственный контакт с людьми. Педагоги, стремящиеся шагать в ногу со временем, уже давно взяли все эти моменты на вооружение, не ожидая, когда государство их пропишет в определенном документе. Тем же, кто упорно старался не замечать того, что мир вокруг меняется, придется приспособливаться и учиться работать по-новому, реализуя тройственную структуру: эффективное обучение; воспитание уверенной в себе и способной принимать решения личности; всестороннее развитие.



Как будет работать новый профстандарт?

Уровень преподавания в больших городах и удаленных районах может существенно отличаться. С целью определения уровня отдельно взятого учителя, независимо от региона его трудовой деятельности, к 2019 году будут разработаны единые стандарты. А к привычным для педагогов этапам аттестации прибавится сдача экзамена. **НКТ (Национальный Квалификационный Тест) будет включать в себя вопросы из трех направлений: предметная область (для каждого направления это будут свои вопросы); педагогика; психология.** Некоторые учителя Подмосковья уже проходили экспериментальное тестирование. Мои профессиональные компетенции проверяли по «Экономике», хотя отдельного такого предмета у нас нет!

Уже с 1 января 2019 года, когда и начнет действовать новый профстандарт. **Разработчики считают, что учителя получат ряд дополнительных возможностей для личностного и карьерного роста, а именно: активный учитель, дающий высокие результаты, больше не должен будет ждать 5 лет для очередной аттестации; доказав высокий уровень, любой молодой специалист сможет получить соответствующую**

категорию (можно будет «перепрыгивать» сразу на 1 или со 2 на высшую). **Перспектива карьерного роста найдет свое отражение в двух новых должностях: старший и ведущий учитель.** Подробнее: <https://2019-god.com/profstandarty-dlya-pedagogov-v-2019-godu/>

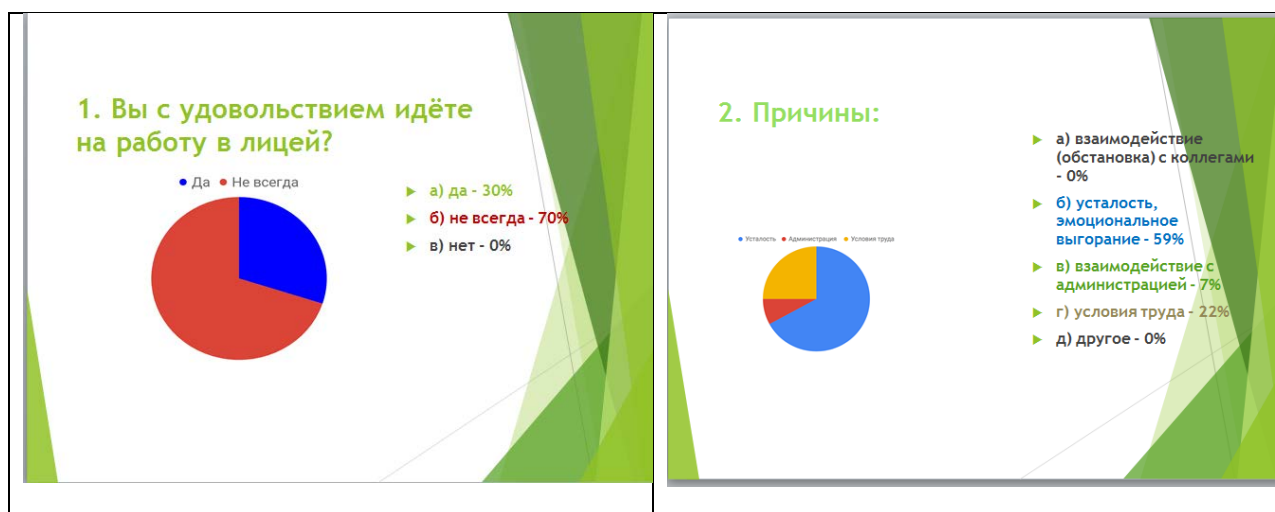
Исходя из грядущих нововведений, обстоятельства «профессионального выживания в условиях конкуренции» станут серьезной мотивацией для учителя и заставят учителя взяться за повышение квалификации.

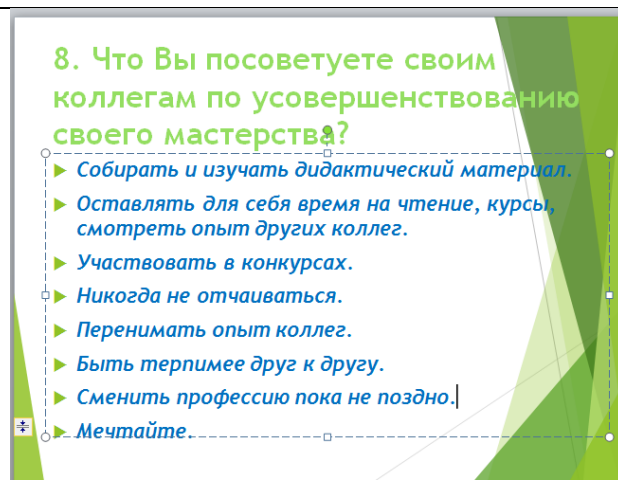
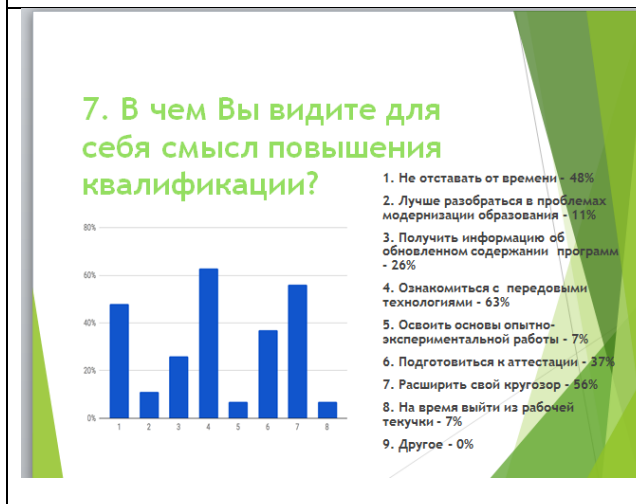
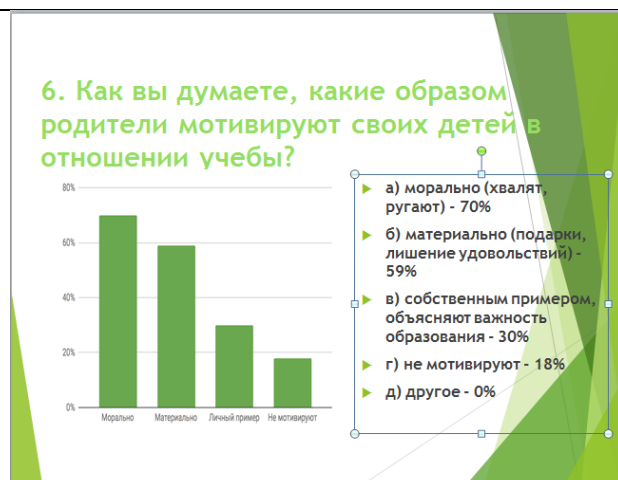
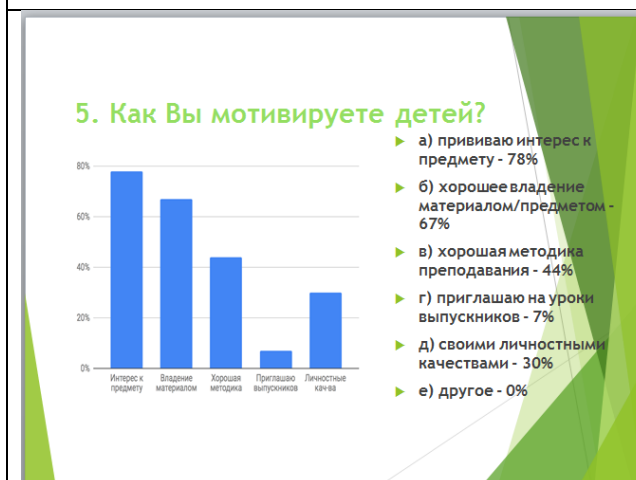
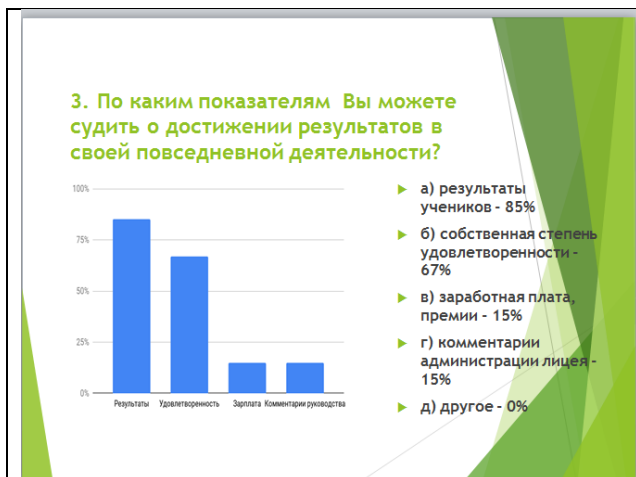
Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность использования как материальных, так и нематериальных факторов мотивации в образовательном учреждении. Так, согласно Статье 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии, применяет другие виды поощрений).

Согласно Статье 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии...

Как известно, учителя нашего лицея № 6 несколько лет подряд получают премии губернатора, размер которых зависит от результатов их труда и успешности их учеников.

С целью узнать о проблеме мотивации среди учителей лицея № 6, психолог Позднякова А.В. предложила анкету. На вопросы ответили 27 учителей. Мною составлена презентация обработанных результатов опроса.





Выводы по анкете:

Результативность учеников, общение с учениками, чувство долга, совесть, собственное удовлетворение, заработная плата, создание комфортной обстановки в лицее мотивируют учителей нашего лицея на педагогическую деятельность. Настораживает, что 70% учителей не всегда идут на работу с удовольствием по причине усталости, морального выгорания и условий труда в связи с увеличившимися требованиями и обязанностями к учителю и классному руководителю. Порой им просто не хватает времени суток выполнять все требуемое в срок.

Так или иначе, факторами мотивации учителя выступают желание *личностного развития; признание и одобрение, значимость деятельности; справедливость в оценке результатов в работе; заработная плата, включающая стимулирующие выплаты, безопасные и комфортные условия для работы; желание «оставаться в строю» и др.*

Использованная литература:

http://opace.ru/a/motivatsiya_pedagogicheskoy_deyatelnosti

<https://2019-god.com/profstandarty-dlya-pedagogov-v-2019-godu/>