

Мычко Елена Иосифовна | emychko@bk.ru

Доктор педагогических наук, профессор

Профессор Института образования

Балтийский федеральный университет им. И. Канта

Кайгородова Ольга Валерьевна | kajgorodova_olga@mail.ru

Кандидат педагогических наук

Доцент Института образования

Балтийский федеральный университет им. И. Канта

Факторы мотивации профессионального роста педагогов

Аннотация. В статье представлен обзор факторов профессионального роста педагогов, что обусловлено созданием в Российской Федерации новой системы аттестации педагогических кадров. Важной составляющей частью создаваемой системы аттестации должен стать механизм поощрения педагогов за результаты их профессиональной деятельности. В качестве стимулирующего профессиональный рост фактора в данной статье рассмотрена возможность педагогов удовлетворить свои потребности в профессиональной компетентности, признании и успешности.

Ключевые слова: профессиональный рост, мотивационная сфера педагога, профессиональные ценности,

профессиональная позиция, система аттестации, поощрение педагогов.

В 2015 году Президентом была поставлена задача создания национальной системы профессионального роста педагогических работников. *Профессиональный рост педагога* — это самостоятельное или организуемое и управляемое извне развитие с целью совершенствования профессиональных компетенций. Новая система профессионального роста должна объединить в себе систему аттестации учителей, уровни их квалификации, а также требования профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Новый порядок аттестации педагогов прошел этап общественного обсуждения¹,

¹ Обсуждение доработанной модели аттестации учителей на основе использования ЕФОМ в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и с учетом мнения выпускников общеобразовательных организаций [Электронный ресурс]: Сайт Всероссийской конференции «Общественно-профессиональное обсуждение хода внедрения и применения разработанной модели аттестации на основе использования ЕФОМ и типовых комплектов ЕФОМ для проведения аттестации учителей». — URL: <http://обсуждение.ефом.рф> (дата обращения: 01.08.2019).

его разработка потребовала обновления нормативно-правовой базы в сфере образования².

Порядок аттестации педагогических работников за последнюю четверть века претерпевает изменения в пятый раз. Одной из задач аттестации по новой модели вновь должно стать *стимулирование* профессионально-личностного роста учителей. Эта задача перманентно прописывалась во всех Положениях об аттестации педагогических работников в 1993, 2000, 2010 и 2014 годах. Конкретные способы стимулирования профессионального роста учителей, прошедших аттестацию, не были установлены. Можно лишь отметить дифференциацию или изменение оплаты труда, а иногда и увольнение, в зависимости от результатов аттестации. По словам Президента, новая система профессионального роста педагогов должна содержать *механизм поощрения*. Фактическое отсутствие такого механизма ставит перед нами задачу рассмотрения возможных способов стимулирования профессионального роста педагога.

Проблема профессионального роста и развития, самосовершенствования педагога многократно становилась предметом исследований. Науке известно, по

крайней мере, о девяти разных теориях мотивации трудовой деятельности человека, созданных в разное время. Тем не менее, вопрос о том, каковы причины, движущие силы, факторы и стимулы профессионального роста педагога, остается открытым. Причина этого кроется, возможно, в том, что, во-первых, готовность и способность педагога к профессиональному росту может быть обусловлена множеством факторов: позитивных и негативных [2], внешних и внутренних, макросоциальных и микросоциальных, фасилитирующих и субъективных (В. Э. Арутюнян, 2002). Во-вторых, именно субъективные факторы оказывают преобладающее влияние на профессиональный рост педагога.

Проведенный нами опрос учителей лишь в очередной раз подтвердил утверждение о доминировании субъективных факторов при стимулировании педагогов к профессиональному росту. Так, факторами, тормозящими профессиональный рост, у опрошенных педагогов выступили профессиональное выгорание и низкий уровень мотивации профессиональных достижений. А среди факторов, которые способствуют профессиональному росту, участники опроса назвали потребность в самореализации и рефлексии своей профессиональной деятельности. В целом из

² О совершенствовании системы общего образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Заседание Государственного совета Российской Федерации от 23 декабря 2015 года: Сайт администрации Президента РФ. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/51001> (дата обращения: 01.08.2019); Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста [Электронный ресурс]: Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 года №703; «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]: Указ Президента от 07 мая 2018 года № 204: Сайт администрации Президента РФ. — URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 01.08.2019).

полученных в ходе опроса ответов было видно, что педагоги называют основной причиной своего профессионального роста стремление удовлетворить потребность в профессиональном самосовершенствовании. Тем не менее, как нам кажется, пусковым моментом чаще выступают иные потребности, связанные с повседневной трудовой деятельностью. Прежде всего, речь идет о потребностях педагогов как социальных индивидов, стремящихся к социальной идентичности. Среди таких потребностей: потребность в реализации ценностных ориентаций, потребность быть компетентным, потребность в признании, потребность в доминировании, потребность быть успешным и конкурентоспособным.

Потребность в реализации *ценностных ориентаций* рассматриваются как ведущий фактор профессионального роста педагога рядом исследователей (Т. П. Бобро, О. В. Кудашкина, Е. Г. Слободнюк и др.). Подробно проблема педагогических ценностей была рассмотрена в работах В. А. Слостенина, И. Ф. Исеева и др. Исследователи предпринимают попытки выявить среди всего многообразия педагогических ценностей те, которые можно назвать базовыми. Среди таких ценностей, например, указывают (Л. В. Ведерникова, 2001) установку на профессиональную позицию, то есть установку на свое бытие в педагогической профессии. Сама по себе перспектива профессионального роста может выступать, по мнению Н. Ю. Гузева, в качестве одной из педагогических ценностей.

Потребность быть компетентным — это потребность, суть которой заключается в том, что специалист хочет уметь выполнять свои трудовые функции так, чтобы получать отвечающий всем требованиям результат [3]. При этом требования социума к педагогу и его работе изменчивы и иногда противоречивы. Какие же возможности для педагогов, неудовлетворенных уровнем своей компетентности, существуют на данный момент? Традиционно для повышения своей компетентности педагоги проходят периодическую аттестацию, повышают квалификацию или проходят профессиональную переподготовку. *Аттестация педагогических работников* рассматривается исследователями как основной внешний фактор, обеспечивающий профессиональный рост педагогов (Т. Ф. Кирова, 2002). Подготовка и прохождение аттестации в форме профессионального экзамена должна способствовать росту сформированности предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. Подготовка к прохождению других видов аттестационных процедур, предусмотренных новой моделью аттестации: на соответствие занимаемой должности, на установление квалификационной категории, — должно помочь педагогу в рефлексии его деятельности.

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» позволяет педагогам также получить *независимую оценку* своей квалификации в форме профессионального экзамена. Центры сертификации на данный момент

предлагают прохождение процедуры подтверждения соответствия квалификации таким профессиональным стандартам, как «Педагог», «Педагог профессионального обучения», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Специалист в области воспитания».

Важной задачей при стимулировании профессионального роста педагогов является его актуализация. Актуализировать – значит сделать важным и насущным. Ряд исследователей (О. И. Лаптева, 2003; Н. А. Переломова, 1999) указывают на возможности системы дополнительного профессионального образования в деле осознания педагогами того, что профессиональный рост – это важная и насущная проблема, решению которой способствует выявление личностно-профессиональных противоречий и рефлексия собственной профессиональной деятельности, столкновение с «кризисом компетентности». Среди методов актуализации профессионального роста педагогов в условиях системы дополнительного профессионального образования вышеназванные исследователи называли такие методы, как: проведение встреч со значимыми людьми с целью осмысления профессиональных затруднений; создание дивергентной среды общения, реализация диалогового обучения, применение метода «ломки стереотипов», разработка траектории личностных изменений; применение психодиагностических методик, построенных на основе проживания профессионального опыта.

Еще одна важная потребность, обуславливающая профессиональный рост педагога, – *потребность в профессиональном признании*. Быть признанным, согласно толковому словарю, значит получить положительную оценку, признание результатов своей профессиональной деятельности. Профессиональное признание может быть выражено в форме *морального и материального поощрения* педагогических работников. Исследователи [5] пишут о важности факторов нематериального вознаграждения при мотивации педагогов как представителей массовой профессии. В настоящее время Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие виды нематериального поощрения: благодарность, почетная грамота, представление к званию и т. п. Проблему нематериальной мотивации поднимает Минтруд России, предлагая Методику нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации. Среди рекомендаций руководителю, например, содержится указание выражать благодарность за результаты профессиональной деятельности в форме «повседневных и ожидаемых» слов «спасибо» и «молодец». Конечно, одних лишь поощряющих слов мало. История нашей страны еще помнит утопические идеи о том, что труд (т. н. коммунистический) должен быть главной потребностью гражданина, целью его жизни, его привычкой, не требующей вознаграждения, но, тем не менее, даже во времена СССР наряду с моральным поощрением существовало и материальное, а основной формой материального поощрения и

стимулирования трудовой деятельности была и продолжает оставаться заработной платой.

Еще одна потребность, от возможности удовлетворения которой зависит мотивация профессионального роста, — *потребность в профессионально-педагогической успешности*. Интегральным показателем успешности педагога, его личностно-профессионального роста выступает конкурентоспособность. Быть успешным, конкурентоспособным — значит быть востребованным на рынке труда и в профессиональном сообществе. Под конкурентоспособной личностью В. И. Андреев понимает личность деятельную и лидирующую. Отметим, что значительное количество диссертационных исследований по проблеме педагогической конкурентоспособности посвящены будущим учителям (М. С. Лебедев, 2012; О. Ф. Чупрова, 2004; А. А. Власова, 2002; С. Н. Ширококов, 2000 и др.). Профессор В. А. Андреев в своем труде по конкурентологии также отмечает, что остро и значимо проблема саморазвития конкурентоспособности стоит перед учащейся и студенческой молодежью. Вместе с тем, исследователи указывают на различия в понимании конкурентоспособности уже работающим учителем и студентом — будущим учителем. Первый связывает конкурентоспособность «с достижением больших успехов уже на занятом рабочем месте», а второй — «с поиском наиболее привлекательного рабочего места» [1]. С другой стороны, если конкурентные отношения в образовании рассматривать как соперничество,

то соперничество в учительской среде ориентировано, прежде всего, на сохранение своего рабочего места в условиях сокращения кадров (Н. В. Голубятникова, 2011).

Возможно ли поддержать педагога в развитии его конкурентоспособности? Исследователи стремятся выделить специфические способности конкурентоспособной личности: так, В. В. Иохвидов и И. В. Юнгман указывают среди них, например, способность тонко чувствовать экономическую и социальную ситуацию. Насколько развиваема эта индивидуальная способность? На этот вопрос исследователи ответа не дают. Все же большее значение для развития конкурентоспособности педагога имеет благоприятный психологический климат в коллективе; уважительный и доверительный характер отношений внутри педагогического коллектива и между участниками образовательных коллективов (ученики, педагоги, администрация) [2], отсутствие непродуктивной конкуренции, интриг, сплетен, взаимоотношений «каждый сам за себя» [4].

В заключение мы хотели бы сделать следующие замечания. Педагог хочет быть *компетентным* и хочет уметь работать на результат. Поэтому он должен получить представление о требуемых от него результатах и должен быть обучен или переобучен согласно этим требованиям. Педагог хочет *признания* и рассчитывает получить адекватную оценку результатов своей педагогической деятельности. Для этого он должен иметь возможности

ставить перед собой цели и достигать их. Педагог хочет быть *успешным* и современным, а как итог — быть конкурентоспособным, чувствовать себя устойчиво и безопасно, быть способным оберегать гуманистические и альтруистические основания своей профессии.

Список литературы

1. Иохвидов, В. В. Конкурентоспособность как показатель личностно-профессионального роста педагога / В. В. Иохвидов, И. В. Юнгман // Вестник Костромского государственного университета. — 2017. — № 4. — С. 94-96.
2. Лизинский, В. М. Факторы профессионального роста педагога-воспитателя. Аналитический доклад [Электронный ресурс] / В. М. Лизинский, А. В. Щербаков [и др.] // Электронное приложение к научно-методическому журналу «Классный руководитель». — URL: <http://www.ppoisk.com/Gurnaly/Klass/pril1.pdf> (дата обращения: 01.08.2019).
3. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 312 с.
4. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс». — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_321133/ (дата обращения: 01.08.2019).

ru/document/cons_doc_LAW_321133/ (дата обращения: 01.08.2019).

5. Сидоркин, А. М. Профессиональная подготовка учителей в США: уроки для России / А. М. Сидоркин // Вопросы образования. — 2013. — № 1. — С. 136-154.

Elena I. Mychko

Immanuel Kant Baltic Federal University

Olga V. Kaygorodova

Immanuel Kant Baltic Federal University

The factors of motivation of the teacher professional growth

Abstract. *The review of major factors of professional growth of teachers is presented in the article, because a new system of certification will be created in the Russian Federation. An important part of the new system of certification will be a mechanism of encourage teachers for professional results. The subjective factors of motivation of professional growth are considered, such as teachers' needs for professional competence, recognition and success.*

Keywords: *professional growth, teacher's motivational sphere, professional values, professional position, system of certification, encouragement of teachers.*