[**Мотивация в деятельности учителя**](http://gigabaza.ru/doc/26589.html)

Сохрани ссылку в одной из сетей:

|  |
| --- |
| **Информация о документе** |
| Дата добавления: |  |
| Размер: |  |
| Доступные форматы для скачивания: | http://gigabaza.ru/icon/1_docx_48.png |

[Скачать](http://gigabaza.ru/download/26589.html)

**Мотивация в деятельности учителя.**

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. Мотивация вообще, и мотивация учителя в частности, является одной из фундаментальных проблем как для отечественной, так и для зарубежной психологии и педагогики. Её значимость для образовательной практики настолько велика, что интерес и внимание учёных к различным аспектам этой проблемы не ослабевает на протяжении многих десятилетий.

Прежде, хочется напомнить значение самого термина.

**Мотивация** – это побуждение к какой-либо деятельности, усилиям, достижениям. Иными словами, мотивировать кого-то - значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. В полной мере это относится и к педагогам.

В настоящее время для объяснения мотивации педагога широко привлекаются общепсихологические теории. В качестве примера можно привести широко известную пирамиду потребностей А. Маслоу.



*Согласно Маслоу, человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности.*

*Он выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:*

* *физиологические потребности (еда, вода, жилье, отдых, сексуальные потребности);*
* *потребности в безопасности и стабильности (потребность в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем);*
* *социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т.д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства социального взаимодействия, привязанности, поддержки);*
* *потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих)*
* *потребности самовыражения ( потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте как личности).*

Если внимательно посмотреть на это изображение, то «развитие», «персональный рост» находятся в самом верху пирамиды. Этим можно просто объяснить тот факт, почему очень мало людей реально парятся на тему персонального и личностного роста. Ведь до вершины пирамиды еще нужно дойти…

Одна из моделей принадлежит отечественному исследователю К.Г. Митрофанову, считающему, что мотивация педагога развивается поэтапно. В начале своей профессиональной деятельности основным мотивом педагога является стремление к самоутверждению, признанию со стороны учеников, коллег, родителей. Затем акцент переносится на содержание воспитания и обучения. Учитель активно овладевает преподаваемым материалом, занимается конструированием отдельных уроков и учебных курсов, что приводит к повышению его интереса к способам педагогической работы. Впоследствии начинают преобладать интересы к пониманию и развитию школьника, его личности и поведения.

Распространена также точка зрения, согласно которой профессиональные мотивы педагога можно сгруппировать в три блока : мотивы выбора педагогической профессии; мотивы, проявляющиеся в процессе труда учителя; мотивы совершенствования педагогической деятельности.

Первый блок включает в себя интерес к работе с детьми, подражание (например, своим учителям, родителям, коллегам и т.д.), а также способность к организаторской деятельности.

По мере работы учителя, приобретения им своего опыта педагогической деятельности у него складывается интерес к работе с детьми определённого возраста, происходит осознание важности, значимости своего труда для общества, появляется интерес к развитию своих педагогических способностей.

В отличие от других, учителя (так же, как и врачи, военные) предрасположены к тому типу мотивации труда работников, для которого основу составляют высокие идейные и человеческие ценности. Это люди, стремящиеся своей деятельностью принести людям добро и гуманизм. Большинство из них работают ради дела, которым занимаются, несмотря на то, что при этом они получают от государства и общества очень скромное материальное вознаграждение. Работников с мотивацией такого типа называют «*патриотами*».

Все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Разобраться в этом и сформировать соответствующую систему мотивации помогут социально-психологические типы.

*Молодые специалисты* часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако пройдет год-два — и все поменяется.

*Профессионалы* — высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

*Творцы* — это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

*Пунктуалы*, скорее всего, педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

*Хранители традиций* чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют судьбоносные решения.

В любом педагогическом коллективе работают педагоги, для которых в тот или иной момент актуальны потребности разного уровня. Это зависит от возраста, образования, опыта работы, характеристик личности учителя, социально-психологических условий труда.

*Экономические способы мотивации*

Наиболее реалистичны малозатратные разовые варианты, которые выполняют больше психологическую задачу и могут оказаться полезными на некоторое время. Они ни к чему не обязывают и могут применяться в отношении всех членов коллектива.

К таким вариантам относят:

* премию по итогам работы или определенного периода (учебной четверти, года);
* бесплатную путевку в санаторий или дом отдыха для педагога или его детей;
* ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);
* льготный проездной;
* различные виды страхования;
* медицинский осмотр и другие медицинские услуги;
* оплату бассейна или тренажерного зала;
* экскурсии и другие виды досуга (абонемент в театр, кино и проч.);
* корпоративные празднества и вечеринки.

Можно назвать долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно, отдавая себе отчет, что вряд ли когда представится возможность мотивировать сотрудника сильнее. Здесь важна степень личного доверия, уважения в коллективе, ценности педагога для учреждения.

К таким способам стимуляции можно отнести:

* регулярную оплату учебно-методической литературы за счет средств организации;
* аттестацию на более высокую категорию;
* содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта;
* предоставление возможности вести платные дополнительные образовательные услуги;
* разрешение на работу по совмещению;
* назначение на руководящую должность (председателем методического объединения, заместителем директора и др.);
* оказание материальной помощи на лечение или для обучения в вузе;
* содействие в улучшении жилищных условий.

Среди общественности распространено мнение, что повышение зарплаты — наиболее действенное средство поощрения деятельности педагогов. Но это не совсем верно. Во-первых, те, кто превыше всего ставит уровень дохода, в образовании давно не работают. Во-вторых, экономические способы стимулирования мотивации вообще обладают ограниченной эффективностью. Поэтому руководству чаще необходимо задумываться о других, нематериальных, стимулах (интеллектуально-творческих, ресурсных, статусных).

*Интеллектуально-творческие способы мотивации*

Это способы мотивации творческих кадров, способствующие их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному. Данные подходы востребованы в работе с активными профессионалами, креативными личностями. Даже разовое использование такой мотивации может быть полезно. Оно необходимо одаренному педагогу для дальнейшего саморазвития.

Среди таких приемов выделяют:

* доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения урока (занятия) или мероприятия;
* проведение открытых уроков, семинаров;
* направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции;
* содействие в выдвижении на престижный конкурс;
* возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе международных;
* помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати;
* содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.

*Ресурсные способы*

Сюда относят способы мотивации, позволяющие экономить время специалиста или распределять его более эффективно. Эти приемы окажутся близки пунктуалам, желающим оптимизировать свое пребывание на работе.

Данное стремление, прежде всего, связано с семьей (строительство семейного гнезда, воспитание детей, уход за больными родственниками), а также может быть вызвано занятостью на другой работе, общественной деятельностью, наличием любимого увлечения и проч.

Пунктуалы предпочитают:

* дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску);
* удобный график отпуска, а также его непрерывность;
* наиболее компактный (без окон) график работы;
* методические часы и дни;
* возможность выбора учебной нагрузки.

К ресурсным способам стимулирования относят такие инструменты руководителя, как предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования или новой мебели, создание комфортной рабочей обстановки (шторы, жалюзи, кашпо, стенды, картины и т. п.).

*Статусные способы*

Данные методы призваны повышать роль педагога в коллективе. Они особенно ценны для хранителей традиций образовательного учреждения. В их число входят:

* оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся);
* публичная похвала на совещании или педсовете;
* вынесение благодарности в приказе;
* представление к грамоте или званию;
* помещение фотографии на стенд типа «Лидеры в образовании»;
* признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.);
* выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Используя данные способы в отдельности и интегрируя их, а также используя индивидуальный подход к каждому педагогу, можно достигнуть высокого качественного результата.

Но, вероятно, что-то упускается в управлении модернизацией, ведь уровень мотивации учителей очень низкий, возможно, это связано с независимостью учителя перед результатами образования (к примеру, ЕГЭ), возможно, с дискредитацией образа учителя в СМИ. Необходимо повышать мотивацию иными механизмами, ведь на качество образования уровень оплаты труда не влияет. Эксперты привели результаты исследований о факторах, снижающих мотивацию учителя: на первом месте – рутинность работы, на втором — давление администрации, лишь после этого — слабое материальное обеспечение, заработная плата.»

Да, стремительно возрастает объем рутинной бумажной работы учителя в ущерб его реальной деятельности и общению с детьми.

Новая система финансирования, как ни парадоксально, привела к снижению мотивации в работе учителя. Для того, чтобы заработать на жизнь, учителю на сегодняшний день приходится крутиться: принимать участие в конкурсах, проектах и т.д., брать большую нагрузку. Обилие конкурсов, в которые навязывает для участия администрация и огромные затраты времени на них, часто идут в ущерб здоровью и вызывают усталость и более раннее выгорание. О какой мотивации говорить, если человек на грани срыва, когда заброшены семья и свои дети?  
И за здоровьем учителя следить некому. Медосмотры проводятся для проформы, да и психологической помощи не дождёшься. Не мыслимо, если вдруг учителю ( как в зарубежных школах) предложат в течение года временно отдохнуть от класса, т.к. из-за нарастающей усталости у педагога начались конфликты. Во-первых — это нарушение (тарификация), во-вторых — ударит по карману педагога.

Конечно, мы приходим в школу и не думаем на работе ни о какой зарплате. Любовь к детям и своему предмету, радость от сотворчества с детьми — главный мотив работы учителя. Его нельзя купить, его нельзя привить — он или есть — или нет. Я как работала, так и работаю. И не хочу работать за баллы ! Мне это претит — вот еще один «минус» в мотивации. Хотя тот, кто это придумал — считал иначе. Учитель, любящий свою работу и уважающий себя, не сможет и не захочет работать плохо, сколько бы ему не платили. Другое дело, если заработная плата будет зависеть от его профессиональных успехов. Но кто их будет оценивать и каковы критерии?  
Что касается меня, то мотивацией является желание и возможность заработать деньги своим умом, признание моих профессиональных качеств и желание работать творчески, а не спустя рукава.

А о критериях оценки и школы и работы учителя хорошо в свое время сказал классик педагогики А.Нилл, который надеялся, что придет время, когда «школу будут оценивать не по академическим успехам, а по лицам ее учеников». Это было бы самым естественным. НО. Это и самое труднодостижимое….

Желание улучшить свою профессиональную деятельность будет проявляться в стремлении пополнить свой багаж новыми педагогическими приёмами, техниками и методиками, улучшить имеющиеся и разработать собственные (авторские) программы обучения, повысить уровень своей компетентности.

Для повышения мотивации педагога предполагаются различные меры его стимулирования. Их можно классифицировать в соответствии с тремя основными направлениями усиления мотивации учителя: удовлетворение материальных и социальных потребностей педагогов, а также их стремления к личностному росту и самоактуализации.

**Направления усиления мотивации профессиональной деятельности учителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Направление усиления мотивации профессиональной деятельности учителя | Характеристики  направления |
| 1 | ***Удовлетворение материальных потребностей педагогов*** | Достигается через:  - заработную плату (должна соответствовать выполненной работе);  - возможность приобретения нужных вещей (предметов обихода, научно-ме­тодической и учебной литературы, и т.д.). |
| 2 | ***Удовлетворение социальных потребностей педагогов*** | Достигается через:  - информированность (зна­комство с достижениями коллег, что позволяет сравнить их с результатами своей работы и порождает чувство соревновательности; получение обратной связи о своей деятельности; получение сведений о критериях успеха);  - общение с коллегами (посредством творческих встреч, конференций, семинаров, создания и функционирования профессиональных сообществ и т.д.). |
| 3 | ***Удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации*** | Достигается через:  - разработку и принятие программы развития каждого педагога, перспективное планирование, выстраивание его профессиональной карьеры. |

**Выводы:**

1

Необходимо мотивировать учителей экономическими способами. Ведь любая работа, помимо ощущения своей значимости и полезности обществу, должна давать человеку средства к существованию. Поэтому кроме основного оклада педагога можно мотивировать такими способами: награждать его премией (например, по итогам учебной четверти или года), ценным подарком, выделять льготную путевку в дом отдыха или санаторий и т.п.

2

Очень важны способы мотивации, направленные на создание удобного (для учителя) графика работы. Ведь в жизни всякое бывает. У педагога, например, может быть маленький ребенок или одинокая мать-пенсионерка, за которой необходимо ухаживать, или он занят какой-то общественно-полезной деятельностью, что тоже требует времени и сил. Поэтому, если руководство учебного учреждения сможет составить удобный график работы, отпуска для этого преподавателя или предоставлять ему дополнительные отгулы, это послужит хорошей мотивацией.

3

Не следует забывать и о моральной мотивации. Если за хорошую добросовестную работу педагог услышит похвалу на педсовете или в присутствии проверяющих работников из органов образования, если его фотография будет висеть на доске почета, ему просто по-человечески будет очень приятно. Можно также поощрить усердного учителя благодарностью в приказе. Разумеется, руководству учебного заведения следует также защищать педагога от необоснованных, несправедливых претензий учащихся или их родителей.

4

Также необходимо содействовать профессиональному и карьерному росту учителей. Эти методы включают в себя: помощь педагогам в организации и проведении открытых уроков, содействие в направлении их на конференции, съезды, а также в оформлении заявок на получение грантов.

5

Всячески поощряйте стремление учителей к повышению своей квалификации, получению второго высшего образования, разработке педагогической концепции и т.д. Наиболее способных педагогов следует выдвигать на руководящие должности, например, заместителя директора школы, училища, техникума.

При такой мотивации руководителям учебного заведения едва ли придется жаловаться на текучесть педагогических кадров.

Американский профессор Мишель Ле Беф открыл фундаментальный принцип менеджмента, который прост и очевиден: «Делается то, что вознаграждается».