(cc) BY

Тарских Анастасия Сергеевна
магистрант
Научный руководитель
Никитина Ирина Юрьевна
канд. социол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Камчатский государственный
университет имени Витуса Беринга»
г. Петропавловск-Камчатский, Камчатский край

ВЛИЯНИЕ СТАТУСА ШКОЛЫ НА ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ УЧИТЕЛЕЙ

Аннотация*: в статье описано влияние статуса школы на трудовую мотивацию педагогического персонала, проведено исследование воздействия, которое статус школы оказывает на мотивацию учителей к труду.*

Ключевые слова*: мотивация труда учителей, статус школы, профессиональная мотивация.*

Рассматривая такую актуальную на протяжении длительного времени тему, как трудовая мотивация педагогов, нельзя не отметить высокое влияние на их заинтересованность в собственном труде таких факторов, как:

– финансовый, направленный, в первую очередь, на удовлетворение материальных потребностей, без которых человек не может прожить физически;

– возможность карьерного роста;

– обратная связь с руководством, учениками и (или) их родителями (законными представителями), дающая учителю понимание значимости своей деятельности для школы и общества в целом.

Однако не стоит упускать из внимания еще один фактор: важность самой принадлежности учителя к школе, в которой он работает, – статус этой школы среди прочих школ города, который оказывает непосредственное влияние на восприятие данного образовательного учреждения как самими учителями, так и потребителями образовательных услуг. Сравнительно высокий по отношению к

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

другим школам статус может оказать влияние на желание педагога трудоустроиться в конкретном образовательном учреждении, а также вызвать заинтересованность в усердной работе, в том числе направленной на повышение статуса своей школы.

При заинтересованности работой любой сотрудник будет стремиться к улучшению своих результатов (качественно и количественно), что положительно отразится на работе организации [3]. В отношении педагогов заинтересованность в работе может определяться общей удовлетворенностью собственным трудом, ощущением полезности образования для общества и обратной связью с потребителями образовательных услуг (учениками и их родителями), а также материальной стороной трудовой деятельности [6].

Педагог, проявляющий глубокий интерес к содержанию тех знаний, которые он дает своим ученикам, а также к самому процессу воспитания и обучения, может помочь формированию у учеников положительной мотивации к усвоению получаемых знаний и образованию в целом. Соответственно, учитель, который равнодушен к содержанию и процессу обучения, не сумеет добиться стойкой мотивации к учению от обучаемого, несмотря на то что превосходно знает свой предмет и владеет необходимыми профессионально-педагогическими приемами и навыками [1].

Высокая профессиональная мотивация способствует обеспечению оптимальных результатов работы педагогов, и тем самым ведет к повышению уровня их вовлеченности в трудовой процесс и удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Уровень мотивации учителя тесно связан с применением образовательных практик: высокомотивированный педагог с большей вероятностью будет применять те практики обучения, которые нацелены на совершенствование ученических знаний по изучаемому предмету и решение нестандартных и нетривиальных задач [2].

То есть положительная мотивация учителей к собственному труду так или иначе влечет за собой формирование мотивации к обучению у учеников, таким образом, благотворно отражаясь на деятельности учебного заведения в целом

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

через показатели успеваемости учеников – проверочные работы, школьные олимпиады, государственные экзамены и др. Иными словами, увеличение заинтересованности учителя в работе положительно влияет на достижение основной цели деятельности школы – повышение качества образования.

При этом центральными мотивами педагогических работников (с потребностью в признании и самоутверждении) могут выступать:

– публичное одобрение и признание достижений;

– наличие автономности в работе;

– доверие со стороны администрации школы;

– возможный карьерный рост.

Для таких учителей существенными стимулами их деятельности выступают аттестация на более высокую квалификационную категорию, премирование по результатам деятельности, а также привлечение к управленческой деятельности в некоторых аспектах работы. Особенно ценным может являться сообщение о достижениях учителя на педагогических советах, на мероприятиях, в которых принимают участие учителя из других школ, а также в средствах массовой информации.

Помимо перечисленного, часто значимой для педагогов выступает непосредственная принадлежность к их профессиональной группе, причастность к происходящим в образовательном учреждении событиям. Такие учителя предпочитают активно участвовать в поддержании существующих в школе традиций, в общественной работе, в коллективном решении возникающих проблем. Большое значение при этом получает совместное проведение досуга с коллегами, поздравления со знаменательными датами и событиями, а также повышение статуса образовательного учреждения [5].

На официальный статус учебного заведения оказывают влияние дополнительные направления деятельности некоторых школ, такие как наличие экспериментальной площадки, освоение новых программ обучения или реализация углубленного изучения отдельных предметов, введение профильных классов.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

При наличии подобных направлений деятельности школа получает дополнительное финансирование из государственных фондов.

В случае лицеев и гимназий статус определяется самим названием образовательного учреждения, однако и требования к ним выше, они должны чаще показывать результаты своей деятельности для получения необходимого финансирования. Такие учебные заведения чаще бывают автономными и имеют право оказывать платные услуги.

От официального статуса школы зависят субсидированные выплаты от государства – например, если на базе школы организована экспериментальная площадка, и школа регулярно подтверждает ее статус результатами экспериментов, государство осуществляет поддержку подобных учебных заведений в виде субсидий или грантов. В подобных случаях школа также получает прибавки к ежемесячным, стимулирующим выплатам для педагогов, принимающих участие в экспериментах.

На базе школы могут существовать различные подразделения, занимающиеся исследованиями, подготовкой и реализацией проектов разных направлений, а также выпускающие научные статьи. Кураторами таких кафедр, как правило, становятся аттестованные на высшую категорию педагоги с большим опытом работы либо привлеченные извне, в том числе из вузов, специалисты.

В Камчатском крае наиболее успешные ученики, способные презентовать свой проект широкой аудитории, получают целевое направление от Министерства образования и молодежной политики Камчатского края на значимые мероприятия разного уровня: общероссийские конференции, олимпиады – в том числе, международного класса. Таким образом, высокий статус учреждения привлекает больше учеников в школы, а с ростом числа учеников увеличивается объем подушевого финансирования образовательной организации. Также школы с более высоким статусом регулярно получают спонсорскую помощь от различных местных организаций, депутатов, родителей (законных представителей) учеников.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В общеобразовательных школах без дополнительных направлений деятельности стимулирующие выплаты, как правило, распределяются равномерно между педагогическим составом в конце месяца. Если же школа обладает определенным статусом, то сумма стимулирующих выплат повышается, и тот учитель, который показывает более высокие результаты, поощряется в большем объеме.

Нередко желание педагога трудоустроиться в школе с более высоким, чем у иных образовательных организаций, статусом (как правило, такие школы являются автономными учреждениями и могут дополнительно оказывать платные услуги) в большей степени обусловлено именно увеличенными стимулирующими выплатами и большими возможностями для самореализации. Решение о распределении таких выплат в школах принимает руководитель совместно с советом школы, в который входят представители педагогического коллектива, администрации, а также попечительского совета школы или родительской общественности. Помимо этого, на решение о распределении стимулирующих выплат и премий может оказать влияние профсоюз педагогических работников школы.

Увеличенный премиальный фонд, как отмечалось ранее, может привлекать в школу с более высоким статусом новых сотрудников, в том числе молодых педагогов. Заинтересованный работой молодой специалист будет стремиться к улучшению своих результатов, как количественно, так и качественно, что позитивно отразится на деятельности образовательной организации в целом. А достижению достаточного уровня заинтересованности могут способствовать ситуации, в которых результаты от работы сотрудника подтверждаются для него в виде премий, поощрений, благодарностей [4].

В 10 школах г. Петропавловска-Камчатского в рамках исследования влияния статуса школы на трудовую мотивацию учителей был проведен опрос. Результаты исследования показали, что высокий статус образовательного учреждения оказывает непосредственное влияние на побуждение педагогов к трудовой деятельности; многие учителя отмечали, что престижность школы также повлияла на их решение при трудоустройстве. Высокий статус школа приобретает,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

помимо прочих факторов, в силу организационно-правовой формы, возможности оказания дополнительных услуг, привлечения больших объемов финансирования и, соответственно, повышения качества образования и привлечения в школу большего числа учеников. При этом в школах, получающих бюджетное финансирование, престижность школы не оказывает подобного эффекта на педагогов, хотя в подобных школах все же присутствуют надбавки за повышение статуса школы (выражающегося в росте успешности учеников школы), а также проводятся различные мероприятия, такие как олимпиады, конкурсы и пр.

Список литературы

1. Денисова О.Ю. Роль педагога в формировании мотивации обучения // Научные исследования в образовании. – 2009. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/rol-pedagoga-v-formirovanie-motivatsii-obucheniya (дата обращения: 27.03.2019).

2. Кальяр М.Н. Влияет ли мотивация учителя на мотивацию учащегося: опосредующая роль профессионального поведения педагога / М.Н. Кальяр, Б. Ахмад, Х. Кальяр // Вопросы образования. – 2018. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/vliyaet-li-motivatsiya-uchitelya-na-motivatsiyu-uchaschegosya-oposreduyuschaya-rol-professionalnogo-povedeniya-pedagoga (дата обращения: 05.04.2019).

3. Касторская М.Н. Мотивация молодого работника в современных условиях // Психология, социология и педагогика. – 2015. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psychology.snauka.ru/2015/05/4980 (дата обращения: 07.04.2019).

4. Корзенко Н.И. Мотивация педагогической деятельности / Н.И. Корзенко, М.С. Тимофеенко // Вестник ЧелГУ. – 2013. – №3 (294). – С. 84–86.

5. Кузибецкая Г.В. Мотивация персонала образовательного учреждения: факторы и модели // Известия ВГПУ. – 2008. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-personala-obrazovatelnogo-uchrezhdeniya-faktory-i-modeli (дата обращения: 25.05.2019).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Скударёва Г.Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2014. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/professionalnaya-motivatsiya-pedagoga-nauchnaya-teoriya-i-innovatsionnaya-sotsialno-pedagogicheskaya-praktika (дата обращения: 27.03.2019).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)