

УДК 371.13

Е.П. Турбина,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и практики германских языков
ФГБОУ ВО «Шадринский государственный педагогический университет»
г. Шадринск, Россия
catheriny@mail.ru

О создании условий для развития самосознания и профессионализма современных педагогов

В статье рассмотрены теоретические и практические подходы к основным направлениям и методам развития профессионального самосознания педагогов. Определены условия формирования и развития профессионального самосознания педагогов.

Подход, метод, профессионализм, самосознание педагогов.

Е.П. Turbina,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Theory and
Practice of Germanic Language
Shadrinsk State Pedagogical University
Shadrinsk, Russia
catheriny@mail.ru

About forming the conditions for the development of self-consciousness and professionalism of modern pedagogues

Theoretical and practical approaches to the basic directions and methods of development of professional self-consciousness of pedagogues are viewed in the article. The conditions of forming and development of professional self-consciousness of pedagogues are defined.

Keywords: approach, method, professionalism, self-consciousness of pedagogues.

Важнейшая черта современного образования — его направленность на то, чтобы готовить учащихся не только приспосабливаться, но и активно осваивать ситуации социальных перемен, успешно решать возникшие проблемы в незнакомых (неучебных) ситуациях. Эти образовательные ориентиры к началу 90-х гг. XX века получили международное признание в качестве рабочих ориентиров в программах ЮНЕСКО. На этом фоне формируется еще одна тенденция – индивидуализация личности, признанная современным путем развития и экономики, и образования. С одной стороны, индивидуализация предполагает обособленность, ориентацию на свои силы и способности, то есть постоянный рост и развитие способностей. С другой стороны, отмечено, что глобализация стирает национальные и ментальные различия. Получается, что индивидуальность и самобытность утрачиваются. Особенности русского языка позволяют увидеть разницу между словами «индивидуализм» (нравственный принцип идеологии и морали, согласно которому интересы отдельной личности, индивидуума ставятся выше интересов общества, коллектива; стремление к выражению своей личности, своей индивидуальности в противопоставлении себя коллективу; поведение, выражающее такое стремление. Обыкновенно коллективизм понимают, как противоположение индивидуализму) и «индивидуальность» (совокупность характерных своеобразных черт, отличающих какого-либо человека от другого), в других же языках такое различие несущественно, поэтому именно в России уделяется большое внимание нравственному воспитанию и признанию абсолюта нравственных принципов.

Современное образование должно формировать понимание важных истин; способность правильно рассуждать; способность чувствовать, понимать и ценить красоту и любовь; способность к нравственному (добро), а значит, волевому поведению; готовность к выполнению базовых социальных ролей – мужчины и женщины (этому нужно учиться, о чем сегодня часто забывают), отца и матери, друга и соратника в каком-либо деле. Таким образом, для успешного формирования специалиста в любой области деятельности, высокого уровня его профессионализма и профессионального самосознания сначала необходимо сформировать мировоззренческую и интеллектуально-волевою базу, и лишь потом накладывать на неё интеллектуально-деятельностную [2]. Лишь тогда образование будет способствовать дальнейшему саморазвитию личности, углублению и расширению её знаний и другим формам интеллектуально-духовного роста.

Постоянные перемены, происходящие в обществе, изменяют требования, предъявляемые к обучающимся, а следовательно, к педагогу. Новые требования вызваны сменой приоритетов в оценке профессионализма специалистов. Более востребованы профессионалы, которые стремятся достичь высоких результатов как в профессиональной деятельности, так и в своем личностно-профессиональном развитии за счет оптимизации профессиональной деятельности. Развитие самосознания, умения самостоятельно пополнять свои знания и развивать собственные способности – важнейший и наиболее технологически доступный резерв повышения уровня профессионализма. В связи с этим актуальной проблемой становится разработка теоретических и практических подходов к основным направлениям и методам развития самосознания, в том числе и профессионального самосознания педагогов.

Не следует забывать и уже разработанные условия успешного развития самосознания и мотивации работников со стороны руководства: учет соответствия сил и способностей педагога с целью поддержания его заинтересованности в работе; осуществление контроля деятельности педагогического коллектива с целью своевременного внесения корректив в деятельность отдельных личностей, творческих групп, объединений, различных структурных подразделений учреждения; создание команд для решения различных проблем, инициация идей, исходящих из таких команд; делегирование полномочий, которые могут быть решены без участия руководителя; при привлечении в коллектив новых работников активное участие в их адаптации в образовательном учреждении.

В силу ряда факторов, в том числе таких, как отношение с начальником, острая нехватка времени, отсутствие возможности анализировать правильность постановки целей и задач, пути их реализации, степень выполнения этих целей и задач, количество затраченного для этого времени и усилий, объективно, комплексно и в полном объеме оценивать эффективность используемых методик и технологий, мировоззренческую эффективность уроков, способы и этапы корректировки целей, задач, методик, уровень подготовки обучающихся и причины их активности или пассивности; стиль отношений с обучающимися, их родителями, коллегами, своими близкими людьми, собственные манеры поведения, - у педагога может наступить разочарование в своей деятельности.

Педагоги, как и все люди, даже обладая множеством знаний, часто не осознают, чего хотят. В частности, на уровне осознания, задача педагога обычно определяется легко - научить (читать, писать, считать и т.д.). В официальных документах (планах, программах) слово «научить» заменяется другой лексикой, принятой в учительском сообществе на данном этапе существования образовательной системы: воспитывать; развивать и совершенствовать умения, навыки; формировать компетенции; способствовать овладению, изучению; обеспечить развитие и т.п., - но суть остается прежней. Когда же подобные кратковременные одношаговые задачи сливаются в общие требования ФГОС, у

педагога возникает вопрос: для чего это надо и как это в реальности, а не на бумаге осуществить именно мне в моей ситуации? Если педагог вырабатывает ответ на этот вопрос, развитие его профессионализма продолжается. Если же такой кризисный момент усугубляется ошибками руководства, путь к самосовершенствованию прекращается. Администрации образовательного учреждения следует знать следующие ошибки и избегать их:

- чрезмерное вмешательство со стороны непосредственного руководителя;
- отсутствие психологической и организационной поддержки;
- недостаток необходимой информации;
- чрезмерная сухость и недостаток внимания руководителя к запросам подчиненного;
- отсутствие обратной связи, т.е. незнание педагогом оценки результатов своего труда;
- неэффективное решение руководителем служебных проблем работника или даже их незнание;
- некорректность оценки деятельности педагога, основанная на ориентации на сиюминутный престиж образовательного учреждения или избежание проблем во взаимоотношениях с родителями обучающихся;
- отсутствие внимания к качеству трудовой жизни, начиная с организации рабочего места, что еще осуществимо самим педагогом, и заканчивая полным отсутствием социальных благ и гарантий, предоставляемым работникам других сфер (фирменная одежда и обувь, оплата спортивно-оздоровительных услуг, подарки к дням рождения и юбилеям, льготные кредиты на жилье и транспорт, страхование жизни, компенсации за транспорт и квартиру и т.д. и т.п.)

Эти факторы, накладываясь на психологическую и физическую перегрузку, вызывают у учителя чувство приниженности. Подрываются чувство гордости, уверенности в себе, в стабильности своего служебного положения и возможности дальнейшего профессионального роста.

При этом профессиональные проблемы накладываются на личные. Если в других сферах деятельности профессиональная деятельность рассматривается как средство для поддержания материального благополучия, а профессиональное и личное пространство четко разделяются, в педагогической сфере работа воспринимается как часть личной жизни, куда включаются и собственные дети и часто супруги. Естественно, со временем это приводит к семейным конфликтам и, как следствие, к неудовлетворенности профессиональной деятельностью и неготовности к инновационной деятельности, являющейся неотъемлемым условием развития профессионализма педагога. Если вначале педагогу кажется, что за определенный объем работы ему предлагают достойное вознаграждение, то в процессе деятельности выясняется, что условленное денежное вознаграждение уже недостаточно для такого объема работы. Возникают и усиливаются конфликты с обучающимися, их родителями (попечителями), администрацией, якобы повинной в неправильной организации труда (типичный защитный механизм личности в любой профессиональной сфере), возрастает психологическое напряжение педагога, недовольство собой, своей профессией, хроническая усталость. В результате педагог оказывается в состоянии постоянного стресса, что приводит к профессиональному выгоранию.

Среди наиболее возможных факторов демотивации педагогов можно назвать следующие [1]: нарушение негласного контракта; неиспользование каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит; игнорирование идей и инициативы; отсутствие чувства причастности к компании; отсутствие ощущения достижения (не видно результатов, нет

личного и профессионального роста; отсутствует признание достижений и результатов со стороны руководства и коллег); отсутствие изменений в статусе сотрудника (особо обостряется эта проблема при защите квалификационной категории, когда у педагога возникает ощущение, что он остается один на один с проблемой).

Руководителю вполне доступны действия по формированию факторов, способствующих лояльности персонала и созданию условий, способствующих развитию самосознания и профессионализма педагогов. Причем есть такие методы стимулирования, о которых руководитель должен помнить постоянно и при любой возможности их применять без напоминания учителя:

1. Публичная похвала

2. Предоставление гарантий от некорректного вмешательства в профессиональную деятельность педагога со стороны вышестоящих руководителей, инспекторов, методистов, родителей.

Хотя следует заметить, что вышеперечисленные стимулы не будут оказывать влияния на деятельность учителя постоянно. Кроме того, нет гарантии, что они сразу дадут эффект. При применении стимулов нужна чуткость и грамотность руководителя, его умение предвидеть ситуацию. Поэтому ниже попытаемся привести возможные действия руководителя по формированию условий мотивации педагогов к развитию самосознания и профессионализма. (См. также Таблицу 1 «Стимулирование работы педагогов»)

Во-первых, все работники нуждаются в позитивном отношении к себе со стороны администрации. Это отношение определяется доброжелательностью в общении (нужно иметь в виду, что просто суровый вид часто трактуется подчиненными как недовольство их деятельностью) [3]; доступностью руководителя [3] (конечно, невозможно все время держать дверь кабинета открытой, но ситуация, когда вас просто невозможно «поймать» и поговорить, не слишком хороша; к тому же существует такой эффективный вид связи, как электронная почта; знание личной электронной почты руководителя и уверенность, что на письмо будет получен отклик, создает ощущение равенства в общении и сопричастности к общему делу); поддержкой инициативы (вспомните, бывает ли, что вы обещаете прямо сегодня посмотреть бумагу с предложением сотрудника по изменению чего-либо в образовательном учреждении и забываете сделать это, либо потом рассказать педагогу, как вы восприняли его предложение) [3]. Во-вторых, наличие прочной связи результатов труда и его оплаты создает ощущение стабильности, равноправия и справедливости. Развитие этого фактора основывается на разработке открытой системы базовой оплаты труда и премирования сотрудников школы (система должна быть основана именно на зависимости основной оплаты и премии от результатов деятельности), предоставлении возможности участия во внутришкольных конкурсах на получение «грантов». В-третьих, высокая степень вовлеченности работников в решение проблем образовательной организации создает ощущение причастности, что усиливает ответственность и инициативность. Для этого необходимо определить круг проблем, решение которых может приниматься не только руководителем (например, перевод учащегося из класса в класс, участие педагога в конкурсах различного уровня и др.); организовывать неформальные мероприятия, суть которых в обсуждении проблем школы и поиске общего решения. В-четвертых, педагог должен быть уверен в возможности профессионального и карьерного роста. Для этого руководителю требуется разработать систему внутришкольного резерва руководящих кадров (не формальные данные для вышестоящих организаций, а реальное представление о таком резерве и осведомленность тех, кто включен в этот резерв); или усовершенствовать систему повышения квалификации педагогов (привнести что-то новое: не просто курсы в ИПК и 2-3 семинара в школе, но и что-либо, выходящее за рамки общепринятой системы; например курсы менеджмента, работа с коучем и др.). В-пятых,

хороший психологический климат в коллективе формируется не только наличием корпоративных праздников (совершенно не обязательно, чтобы эти праздники всегда были рассчитаны на весь коллектив), но и непрепятствованием проведению школьных «междусобойчиков» без участия руководителя. В-шестых, уровень рабочего стресса будет низким, если нововведения и проекты не будут наслаиваться друг на друга, а роли в их участии будут распределены более или менее равномерно (достаточно вспомнить следующие друг за другом предметные олимпиады, выпускное сочинение, ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, и то, что одновременно с этим учителям приходится выполнять свои ежедневные обязанности, ежедневную кропотливую работу по предмету в закрепленных классах, классное руководство, проектную деятельность, участие в экспериментальной деятельности и т.д.). Поэтому отсутствие незапланированных совещаний, семинаров, педсоветов является истинным благом для педагогического коллектива. В-седьмых, необходимо поддерживать ощущение значимости, важности выполняемой работы. В эпоху интернета, когда учитель находится на виду не только у коллектива и учащихся, но и всего мирового сообщества, и любое его действие с негативной оценкой может в любую минуту появиться на сайте (позитивную оценку, к сожалению, не спешат размещать), частое информирование педагогов, учащихся, родителей о положительных отзывах о работе школы – необходимое условие сохранения психологического комфорта педагогического коллектива и каждого педагога в отдельности.

Востребованность специалистов и руководителей, обладающих высоким уровнем аутопсихологических способностей [2]; воспитание готовности к личностно-профессиональному развитию и самосовершенствованию; создание развивающей среды [5]; научно-методологическая база формирования самосознания; создание субъектно значимых условий и ситуаций, позволяющих осознать противоречия между достигнутым уровнем развития профессионального самосознания и уровнем, необходимым для дальнейшего развития; прогнозирование уровня развития профессионального самосознания – это важнейшие условия формирования и развития профессионального самосознания различных специалистов, в том числе и педагогов, ответственных, в свою очередь, за формирование и развитие самосознания и самообучения у обучающихся.

Приложение

Таблица 1

Стимулирование работы педагогов

(Данная таблица собрана из материалов и рекомендаций, опубликованных в методических пособиях для руководителей, журналах «Директор школы», «Завуч» и учебниках для вузов по менеджменту)

Способы стимулирования	Необходимые требования для применения стимула
Разовая премия по итогам выполнения работы	Победители городских предметных олимпиад – X руб. за человека, областных – 2X руб. за человека
Представление к почетному званию	Выслуга лет, наличие ежегодных благодарственных записей в трудовой книжке, многолетняя высококачественная работа в данной школе и в городе
Бесплатная путевка в санаторий или дом отдыха	наличие рекомендаций врача, заблаговременная запись в список желающих, соблюдение очередности
Оплата учебно-методической литературы за	Предварительная договоренность с

счет средств организации	руководством, наличие чека на приобретенную сумму
Направление на курсы повышения квалификации или стажировку	наличие заблаговременной заявки учителя
Благодарность в приказе	Успешная деятельность общешкольного (городского) масштаба, повышающая статус школы в глазах общественности
Привлечение педагога к работе в составе творческой группы	Наличие творческого потенциала и желания самого учителя
Ценный подарок	Успешная деятельность общешкольного (городского) масштаба, повышающая статус школы в глазах общественности
Отгулы (в течение года или к отпуску)	Затраты свободного времени в выходные и праздничные дни. (2 отгула за 1 выходной день). Методический день выходным не считается
Направление на различные проблемные семинары и конференции	желание учителя
Направление на переподготовку с получением второго высшего образования или сертификата о переподготовке	Успешная деятельность в рамках школы, активное участие в подготовке школьных семинаров, круглых столов, педсоветов. Желание самого учителя.
Помещение на Доску Почета/или стенд «Лучший по профессии»	Успешная деятельность в рамках школы, активное участие в подготовке школьных семинаров, круглых столов, педсоветов.
Организация персональной выставки работ учеников	Наличие таких работ. Желание учителя.
Предоставление дополнительных дней к отпуску	Проверка экзаменационных работ, регулярная переработка, работа с «трудным» классом в течение года
Предоставление возможности работать в наиболее престижных класса (группах)	Высокая квалификация, успешная преподавательская деятельность /наличие собственных авторских разработок/ внедрение новой программы и т.д.
Установление наиболее удобного графика работы	Успешная преподавательская деятельность
Предоставление возможности работать по экспериментальной программе (включая делегирование необходимой для этого самостоятельности)	Успешная преподавательская деятельность, наличие таких качеств, как самоконтроль, высокая требовательность к себе.
Проведение открытых уроков, занятий, семинаров	Желание учителя
Предоставление возможности вести дополнительные платные услуги для учащихся своего образовательного	Желание учителя

учреждения, их родителей и др. категорий обучающихся.	
Содействие и выдвижение на престижный конкурс	Желание учителя, его успешная деятельность активное участие во внутришкольных конкурсах, открытых уроках, постоянное участие в подготовке школьных семинаров, круглых столов, педсоветов.
Возможность представлять своё образовательное учреждение на различных значимых мероприятиях.	Желание учителя, его успешная деятельность, активное участие во внутришкольных конкурсах, открытых уроках, постоянное участие в подготовке школьных семинаров, круглых столов, педсоветов
Содействие на получение гранта на реализацию важного для педагога проекта	Наличие проекта. Желание учителя, его успешная деятельность, активное участие в общешкольной жизни.
Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати	Наличие опыта, указанных материалов и желания самого учителя
Предоставление творческого отпуска в каникулы	Переработка учителем времени внеурочных мероприятий. 6 часов переработки – 1 день отпуска

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева, Т. Почему опадают яблоки или внутренняя демотивация персонала / Т. Андреева, Е. Юртайкин // *TopManager*. – 2002. – № 22.
2. Делия, В.П. Формирование и развитие инновационной образовательной среды гуманитарного вуза : науч. изд. / В.П. Делия. – М. : ДЕ-ПО, 2008. – 484 с.
3. Зубов, Н. Как руководить педагогами : пособие для рук. образоват. учреждений / Н. Зубов. – М. : АРКТИ, 2002. – 144 с.
4. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : учеб. пособие / под ред. А.П. Егоршина, Н.Д. Никанорова. – 2-е изд., перераб. – Нижний Новгород : НИМБ, 2004. – 526 с.
5. Методологические основы развития педагогических систем непрерывного образования : монография / А.К. Орешкина Е.В. Касатикова, И.С. Носова, Е.Б. Горягина ; под ред. А.К. Орешкиной. – М. : ИЭТ, ФГНУ ИТИП РАО, 2013. – 284 с.
6. Ушаков, К. Базовые представления педагогического сообщества: данные одного исследования / К. Ушаков, Д. Фишбейн // *Директор школы*. – 2005. – № 2. – С.10-14.
7. Новая система оплаты труда учителя: замена урочно-почасового принципа на штатно-окладный // *Директор школы*. – 2004. – № 6. – С. 3-16.

REFERENCES

1. Andreeva T., Jurtajkin E. Pochemu opadajut jabloki ili vnutrennjaja demotivacija personala [Why fall apples or internal demotivation of personnel]. *TopManager* [*TopManager*], 2002, no. 22.
2. Delija V.P. Formirovanie i razvitie innovacionnoj obrazovatel'noj sredy gumanitarnogo vuza: nauch. Izd. [Formation and development of the innovative educational environment of a liberal arts university]. Moscow: DE-PO, 2008. 484 p.

3. Zubov N. Kak rukovodit' pedagogami: posobie dlja ruk. obrazovat. uchrezhdenij [How to guide teachers]. Moscow: ARKTI, 2002. 144 p.
4. In Egorshina A.P. (eds) Menedzhment, marketing i jekonomika obrazovanija: uceb. posobie [Management, Marketing and Economics of Education]. 2-e izd., pererab. Nizhnij Novgorod: NIMB, 2004. 526 p.
5. Oreshkina A.K., et al. Metodologicheskie osnovy razvitija pedagogicheskikh sistem nepreryvnogo obrazovanija: monografija [Methodological bases of development of pedagogical systems of continuous education]. In Oreshkinoj A.K. (ed.). Moscow: IJeT, FGNU ITIP RAO, 2013. 284 p.
6. Ushakov K., Fishbejn D. Bazovye predstavlenija pedagogicheskogo soobshhestva: dannye odnogo issledovanija [Basic representations of the pedagogical community: data from one study]. *Direktor shkoly* [Director of the school], 2005, no. 2, pp.10-14.
7. Novaja sistema oplaty truda uchitelja: zamena urochno-pochasovogo principa na shtatno-okladnyj [A new system of payment for teachers: the replacement of the hourly-hour principle on a regular-paid one]. *Direktor shkoly* [Director of the school], 2004, no. 6, pp. 3-16.