

них, но только потому, что она в них выражена, реализована, как одна из сторон, черт этих категорий, аспектов. «Культура, иначе говоря, обозначает все, что в них возникло вне природы, «искусственно», как продукт активности человека».

Таким образом, степень проявления каждого из выделенных нами показателей, взятых в совокупности, определяет уровень сформированности дидактической культуры учителя.

Вопрос изучения количественных характеристик дидактической культуры учителя имеет важнейшее теоретическое и практическое значение в условиях модернизации отечественной школы, позволяет определять и решать практические задачи обеспечения доступности, качества образования, грамотно строить методическую, научно-методическую работу с педагогами в образовательных учреждениях.

Карта мотиваторов как показатель профессиональных ценностей педагога

Л.В. Буряя, С.Г. Земцова

В основе аксиологического подхода лежит убеждение в том, что мотивы, потребности и ценности индивидуальны, они не могут быть абсолютно идентичными для какой-то социальной группы или для всех сотрудников образовательного учреждения, поэтому нам важно уметь определять и использовать *индивидуальные мотивы, потребности* педагога. Кроме того, мотивы могут меняться в течение жизни: с изменением социокультурной жизни региона, собственного статуса, развитием карьеры, развитием и изменением личности. В связи с этим, в педагогическом менеджменте активно разрабатывается понятие «мотиваторы» – это те факторы, которые повышают эффективность работы человека или/и его удовлетворенность за счет того, что соответствует его внутренним потребностям, мотивам, которые в настоящий момент частично или полностью не удовлетворены и требуют удовлетворения. Причем, известно что для большинства людей характерна мотивация, основанная на нескольких мотиваторах, которые определенным образом соотносятся друг с другом. Составить карту мотиваторов возможно с помощью опросника, где анализ ответов на проективные вопросы и методика их интерпретации позволяет увидеть наличие изменений в акмеологической и аксиологической компонентах профессионально-педагогической культуры педагога. *Мотивационный потенциал* – это совокупность тех ключевых моти-

ваторов, которые могут появиться или быть сформированы осознанно в будущем на основе существующей карты мотиваторов. Таким образом, говоря о карте мотиваторов, мы имеем в виду настоящее положение вещей, а мотивационный потенциал предполагает возможности корректировки и развития в будущем.

Карта мотиваторов – это совокупность ключевых, основных мотиваторов человека, актуальная на данный период времени, который может измеряться месяцами и даже годами. Как организаторов обучения по педагогическим специальностям в вузе, нас интересовало следующее: 1. Почему этот потенциальный студент хочет учиться именно у нас, а не в каком-то другом вузе? 2. Какой внутренний интерес заставляет его повысить уровень образования, изменить профиль, получить второе высшее образование? 3. При каких обстоятельствах он может бросить обучение, перевестись в другой вуз? Нам необходимо было провести диагностику предполагаемых мотиваторов и рисков. Сегодня существует много классификаций. Мы остановились на одной из них.

А. Материальные мотиваторы – деньги, материальный стимул, зарплата (возможность регулярно зарабатывать больше, прямая зависимость вознаграждения от результатов своего труда, отсутствие «потолка» в доходах, интерес к лидерам в этой области).

Б. Нематериальные. 1. *Стабильность и определенность* (определенность и структурированность работы, понятные критерии оценки работы, четкий график и нормированный рабочий день, удобное расположение, летний отпуск, наличие столовой. Привлекает работа в стабильной по показателям школе, ее предсказуемое положение в социуме, а также медицинское и пенсионное страхование). 2. *Четкая цель* (потребность в четких обязанностях, конкретно поставленных задачах. Возможность отрицательного опыта работы на предыдущих местах еще больше стимулирует к поиску. Учитель не умеет, либо не хочет работать в условиях размытой зоны ответственности, при нечеткости формулировок целей, как правило, не стремится или не может их достичь. Эффективен только тогда, когда при постановке конкретной цели ему объяснят необходимость ее достижения для общих целей коллектива. Может быть малоэффективен, если не разделяет общих целей. Его мотивируют обучение, повышение квалификации, *крайне значимо экспертное влияние руководителей*). 3. *Межличностные отношения* (заинтересованность в хороших отношениях с коллегами, корпоративные праздники, поздравления с днем рождения, совместные выезды на природу, доброжелательный коллектив. Такой человек обязательно должен удачно вписаться в коллектив и корпоративную культуру. При работе значимо чувство локтя, мотивируется

лучше всего *пользой для всего коллектива* и репутацией в коллективе); 4. *Признание и статус* (заинтересованность в получении работы в известном образовательном учреждении, название должности, расположение ОУ в «престижном» месте, особые программы соцпакета, брэнд ОУ. Таким учителям важен статусный фактор без изменения зоны ответственности. Ориентированы на карьерный рост. Эффективно работают, если есть, либо они видят перспективы роста в учреждении. Не стоит брать такого соискателя на тупиковые позиции, так как он может вступать в конкуренцию с руководителем, проявлять амбициозность, если не увидит перспектив. Важна также внешняя оценка, необходимо хвалить и быть очень осторожным при критике или негативной оценке педагога); 5. *Автономность, творчество и рост* (желание иметь самостоятельный участок работы, возможность контролировать себя, ставить цели, выбирать способы реализации поставленных задач, минимальное количество руководства и руководящих указаний, гибкий график работы, возможность для проявления творчества, терпимость администрации к риску и, соответственно, к возможным ошибкам, наличие возможности учиться. Постоянно необходимо показывать новое и интересное в работе. Мотивирует повышение квалификации, возможность увидеть новые грани в работе. Опасность – при потере интереса человек утрачивает эффективность, мало пригоден для рутинной работы. Ему необходимо давать большую свободу в принятии решений, показывать реальные достижения и иметь полномочия в том круге задач, за которые человек отвечает. При его общей успешности имеет смысл расширить этот круг. Для такого педагога очень важна самореализация).

Анализ мотиваторов учителя-заочника или педагога любого образовательного учреждения позволяет не только принять решение о том, подходит ли нам этот кандидат, но и правильно оказывать на него влияние уже в процессе учебы на заочном отделении или курсах повышения квалификации. Так, если педагог мотивируется только деньгами, то желательно формировать дополнительные мотиваторы, в противном случае он легко меняет работу исходя только из материального интереса. Если же педагог не проявляет интереса к материальной мотивации, то надо иметь в виду, что при потере интереса человек очень легко перестает работать эффективно. Особый интерес вызывают ситуации, когда большое значение имеет не столько сумма вознаграждения, сколько восприятие сотрудником *ее справедливости или несправедливости* в соотношении с результатом труда. В этом случае у педагога доминирует повышенное внимание к справедливости/ несправедливости оплаты труда. Для него очень важно понимание причинно-следственных связей, что необходимо помнить для эффективного управления сотрудником.

Наша диагностика мотиваторов учителей заочного отделения выявила следующее. На вопросы: *Что стимулирует учителей работать наиболее эффективно? Что нравится лично вам в работе учителя? Почему вы выбрали профессию учителя и свою специальность?* Учитель дает ответ, уточняя, что именно побуждает его самого работать лучше, с большей самоотдачей. Следующий блок вопросов был направлен на выяснение статусной и карьерной мотивации, индивидуальных представлений об успехе, имеющейся модели успеха: *Зачем Вы стремитесь повысить свой статус? Что, по вашему, означает сделать карьеру? Почему одни люди добиваются успеха, а другие терпят неудачу в жизни? Каких людей более охотно берут на работу на «хорошие должности»?* Далее мы используем существующую карту мотиваторов для того, чтобы как можно эффективнее выстраивать систему материальной и нематериальной (в первую очередь) мотивации каждого конкретного сотрудника с целью выбора наиболее эффективных приемов управленческого общения и воздействия в образовательных учреждениях. Подключаем феномен автономизации мотива.

Важно помнить, что залогом эффективного труда сотрудника является максимально возможное совпадение его индивидуальных мотивов и целей с мотивами и целями того коллектива, в котором он работает, с его администрацией. Правильная система мотивации сотрудников позволяет максимально сблизить их цели. Карты мотиваторов учителей-заочников показывают, что размер оплаты труда учителя меньше всего влияет на принятие решения получить высшее образование или перейти на работу в другое учебное заведение. Значение имеют такие мотиваторы, как: условия труда – размеры классов, нагрузка, учебная стратегия, качество оборудования школы и учебных материалов, безопасность, поддержка со стороны администрации и руководства школы; профессионализм учительского коллектива, сертификация учебных стандартов, профессиональная самостоятельность, условия для сотрудничества и возможности для участия в принятии решений, возможности для профессионального роста; гибкость рабочей нагрузки, графиков, расписаний, возможность части занятости; структура профессиональной начальной подготовки и требования к повышению квалификации; удовлетворение от работы с учащимися и ее результативность. Имеет место и гендерные различия: женщины покидают школу чаще всего по семейным обстоятельствам, мужчины – по карьерным.

Как показывают исследования по педменеджменту, полностью изменить карту мотиваторов невозможно, но методики определения карты мотиваторов и подход к корректировке мотивационного потенциала — это тот инструмент, который реально работает, что подтвердила наша практика и практика многих социальных институтов, применяющих стратегию «равне-

ние на лучших», т.е. стратегию бенч-маркета. Умение предвидеть, как те или иные стимулирующие воздействия могут воплотиться в мотивацию сотрудников образует немаловажную составляющую профессиональной компетентности андрагога. Целенаправленное формирование такого умения должно стать одной из приоритетных задач профессиональной психологической подготовки педагогических кадров, работающих со взрослым контингентом учащихся – педагогами.

Аксиологический приоритет самообразования в конституировании внутренней целостности культуры профессионального мышления

А.В. Быстрова

Возможность качественного выполнения образовательных задач, поставленных перед учителем, зависит во многом от набора его профессиональных ценностей. Духовное развитие личности будущего учителя осуществляется качественнее и основательнее в условиях, когда приоритетным в содержании профессионально-педагогической подготовки является аксиологический компонент, содержащий в своей основе необходимость приобщения учителя к методологическим, теоретическим и прикладным знаниям о ценностях, об их природе, механизмах развития и способах функционирования, а также о профессионально-педагогических ценностях, характеризующих профессиональное становление и самосовершенствование личности современного учителя. Н.Д.Никандров, исследуя проблему ценностей в подготовке учителя делает справедливый вывод, что «система ценностей учителя для общества наиболее важна, важнее, чем других профессиональных групп, ибо зачастую их ценности являются производными ценностей, формируемых учителем». Наибольшую значимость имеют те ценности, которые выполняют максимальную интегративную функцию. Ценности образования служат базисной основой в профессиональном поиске. Культура профессионального мышления занимает особое место среди других характеристик культурного человека, предполагая особую познавательную активность, иницируемую ценностной позицией, ответственного за обогащение, расширение социокультурного пространства и заботящегося о реализации собственного личностного потенциала. Формирование культуры профессионального мышления обеспечивает гибкость сознания студентов, открытость сознания новому и необычному, в том числе умения рефлексивного отношения к своему «Я», к моральной и социальной ответственности. Между тем, ученые единодушны в