

# СТИМУЛЫ В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

Сафаргалеева Я.Р.

*Сафаргалеева Яна Ринатовна - преподаватель истории и обществознания,  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Уфимский топливно-энергетический колледж,  
г. Уфа, Республика Башкортостан*

**Аннотация:** в статье рассматривается одна из проблем современной педагогики – стимулы профессионального развития преподавателя. Разрешение этой проблемы во многом зависит от работодателя, а также заинтересованности самого педагога в профессиональном и личностном росте.

**Ключевые слова:** стимулы, социально-педагогические, психологические, экономические, организационные, информационные, технические и социальные.

В постоянно меняющемся мире появляются все новые и новые требования к социализации, профессионализации педагога, к формированию нового типа специалиста, конкурентоспособного на рынке труда.

С точки зрения улучшения результатов профессиональной деятельности современного педагога, особую значимость приобретает проблема обеспечения профессионализма. В формировании которого играют немаловажную роль стимулы: социально-педагогические, психологические, экономические, организационные, информационные, технические и социальные. Теория педагогического стимулирования ставит своей задачей так организовать педагогический процесс, чтобы педагогическое взаимодействие было как можно более продуктивным, педагоги помогали раскрывать присущие каждой уникальной личности студента свойства, качества, природные задатки и способности.

В Федеральном законе Российской Федерации «Об образовании» подчеркивается необходимость создания условий для развития профессионального творчества и опыта самостоятельной деятельности будущих специалистов. Также в нем названы принципы гуманистического характера образования, приоритета общечеловеческих ценностей, свободного развития личности.

Развитие идей педагогического стимулирования находится в прямой зависимости от соблюдения названных принципов, от процессов демократизации общества, от роли человека в системе социальных ценностей.

Исследование стимулирования преподавателя необходимо начать с понятия стимулирования, которые нам дают ученые.

1) Внешнее побуждение, направленное на достижение целей организации [9, 14-22].

2) Внешнее побуждение, элемент трудовой влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно [3, 100].

3) Меры, направленные на достижение целей организации и обеспечивающие сотрудникам достойные условия труда и удовлетворение их личных интересов [10, 80-83].

4) Ю.К. Бабанский разделил педагогические стимулы по применяемым методам: «методы формирования познавательных интересов» (создание эмоционально-нравственных ситуаций, познавательных игр, ситуаций успеха в учении, учебных дискуссий, анализ жизненных ситуаций) и «методы формирования чувства долга и ответственности» (убеждение в значимости учения, предъявление учебных требований, поощрения и порицания в учении) [4, 90].

5) В.М. Шепель определяет стимул как «внешнее воздействие, которое обостряет в сознании человека какие-то значимые для него потребности и интересы» [7, 110].

Таким образом стимулирование – внешнее воздействие на педагога, чтобы сформировался как личность, и как работник одновременно, а также выработал чувство ответственности за воспитание и обучения учеников (студентов).

А теперь рассмотрим наиболее значимые по нашему мнению стимулы.

## **Психологические**

- Характер призвания

- Внутренняя потребность работать с молодежью, основанная на самосознании своих способностей

## **Информационные**

- В настоящее время учащиеся находятся в информационном потоке, поэтому преподаватель должен знать известные программы ТIK TOK, Instagram, ВКонтакте, WhatsApp и другие информационные ресурсы.

- Сегодняшние подростки живо интересуются современными проблемами общества, политикой и экономикой и в целом занимают более активную социальную позицию, чем их предшественники, поэтому преподаватель должен быть в курсе политических событий и смочь их объяснить.

## **Педагогические**

- Профессиональное развитие – это расширение знаний, умений и навыков по своей специальности [8, 130].

- М.М. Поташник определяет профессиональное развитие (профессиональный рост) учителя как цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению студентов. [6, 280]

Профессиональное развитие преподавателя осуществляется двумя путями:

- самосовершенствования, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия. Таких преподавателей Шапиро С. А. и Шахова В. А. называют «патриотами» [3, 146].

- за счет осознанного участия преподавателя на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, конкурсах, конференциях и других мероприятиях.

#### **Экономические**

В настоящее время работодатель заинтересован в профессионализме своих работников, так как они должны соответствовать запросам современного мира. На этом фоне возникает проблема, каким образом нужно мотивировать этих людей.

- Мы знаем, что согласно Постановлению Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя", педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя выплачивают определенную денежную сумму. В правительстве так же обсуждают возможность ввести доплаты преподавателям колледжей и техникумов за классное руководство и воспитательную работу, сообщил министр просвещения Сергей Кравцов президенту Владимиру Путину.

- Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу, оплата научно-методической литературы [5, 141, 153].

- Увеличение заработной платы.

- И.И. Цветкова, А.Я. Кибанов и другие ученые выделяют следующие виды стимулов - материальные и нематериальные [12, 89-92].

Материальная поддержка включает бонусы за результат или на определенный период, ценный подарок, организацию различных видов досуга и корпоративных мероприятий.

Нематериальные включают интеллектуальные и творческие, статусные стимулы и ресурсы.

#### **Организационные**

- Поддержка педагогов на всех этапах профессионального становления

- Проведения ярмарки педагогических достижений

#### **Технические**

Организация технически оборудованных рабочих мест предполагает наличие у сотрудников современных и безопасных устройств для выполнения своих задач.

#### **Социальные**

- Возможность поддержания здоровья и отдыха.

- Развивать благоприятные отношения между сотрудниками, поэтому перед администрацией образовательного учреждения стоит важная задача - разработать и применить меры, позволяющие эффективно управлять психологическим климатом.

- Поддерживать молодых сотрудников через институт наставничества в овладении профессиональными навыками поведения и поведения в образовательном процессе.

Формирование и разработка эффективной мотивационной программы требуют последовательно трех этапов: диагностика стимулирующей среды, реализация и мониторинг эффективности программы.

### **Список литературы**

1. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя" // "Российская газета". 11 января 2006 г. N 1.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // "Российская газета", 31 декабря 2012 г. N 303.
3. *Шапиро С.А.* Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. М.: КНОРУС, 2016. 268 с.
4. Педагогика: учеб. пособие для студентов пед. институтов / под ред. Ю.К. Бабанского. М., 1983. 556 с.
5. *Немова Н.В.* «Управление методической работой в школе» / М.: «Сентябрь», 1999. 175 с.
6. *Поташник М.М.* Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М., 2010. 448 с.
7. *Шепель В.М.* Управленческая психология / В.М. Шепель. М.: Экономика, 1984. 248 с.
8. Совместная профессиональная деятельность педагогов в условиях инновационного развития общеобразовательного учреждения: монография / А.А. Кочетова; Российский гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2012. 205 с.
9. *Гусарова М.С., Копытова А.В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии // Вестник ОмГУ (Экономика), 2014. № 4. С. 14-22.

10. *Когдин А.А.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы ЭУП, 2012. № 4 (4). С. 80-83.
11. *Поликарпова Н.В.* Проблема педагогического стимулирования в психолого–педагогическом ретроспективе // Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности, 2016. С. 219-224.
12. *Цветкова И.И.* Локальный механизм мотивации труда персонала // Экономика и управление, 2007. С. 89-92.