

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ПОЗИТИВНОГО САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ УЧИТЕЛЯ**

Работа представлена кафедрой педагогики и психологии Кабардино-Балкарского университета.

Научный руководитель - доктор педагогических наук, профессор Н. Г. Емузова

В данной статье описывается позитивное самоотношение личности учителя как структурно сложное образование, состоящее из трех компонентов: когнитивного, эмоционально-оценочного, поведенческой, и как механизм стабильности, конструктивности личности современного учителя.

Как один из факторов, формирующих позитивное самоотношение личности учителя, рассматривается стимулирование труда. Дается анализ результатов состояния и действенности системы стимулирования труда учителя в муниципальных общеобразовательных учреждениях СОШ № 5, 27, 31 г. Нальчика КБР и соотнесения показателей по резерву стимулирования с результатами труда и формированием позитивного самоотношения личности учителя.

The article describes positive self-relation of a teacher's personality as a structurally complex formation, which consists of the cognitive, evaluative and behavioral components and as a mechanism of

stability and constructivity of a modern teacher's personality. One of the factors, forming positive self-relation of a teacher's personality, is work inspiration. The author analyses the results of the teacher's work inspiration system in schools N 5, 27, 37 of the city of Nalchik and correlation of indices in the inspiration reserve with work results and formation of positive self-relation of a teacher's personality.

В условиях современности процессы модернизации, протекающие в системе образования, позволяют признать приоритетную роль учителя в реформировании и развитии системы образования как в РФ, так и в КБР.

В связи с возросшими задачами, выходящими на учителя, по реализации программы развития образования РФ на 2006-2010 гг. и национальным проектом «Образование» возникает необходимость более тщательного и глубокого изучения проблем, связанных с деятельностью и личностью учителя. Внедренный в начале 2006 г. национальный проект «Образование» становится существенной поддержкой тем, кто стремится вывести систему образования на более качественный уровень. В основу национального проекта «Образование» положена идея стимулирования образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные программы, лучших учителей-профессионалов, классных руководителей и талантливой молодежи, а также выработка новых подходов для реализации институциональных изменений и их реализации на практике. Данное позитивное изменение в области образования вызывает педагогическую инициативу, что, в свою очередь, позволяет осуществить переход к подлинному управлению процессом образования в его непосредственных и опосредованных формах.

Таким образом, в условиях современности возникла, общественная и образовательная потребность в учителе высокого уровня мастерства, стремящегося к личностно-профессиональному росту, успешной самореализации в профессиональной деятельности. Механизмом стабильности, конструктивности личности современного учителя, обеспечивающим постоянное саморазвитие и самосовершенствование, является позитивное самоотношение личности учителя.

Самоотношение - личностное интегративное образование, более позднее по об-

разованию, чем отношение к другим, к труду и т. д., но более значимое и диктующее весь спектр отношений личности - к другим, к труду, к окружающему миру и др.

Теория самоотношения имела активное развитие в трудах отечественных и зарубежных психологов, в настоящее время активно развивается проблема формирования позитивного самоотношения в педагогическом ракурсе. Проведенные исследования в течение ряда лет позволяют предполагать, что позитивное самоотношение играет значительную роль в становлении профессионализма личности учителя. Позитивное самоотношение личности учителя мы представляем как структурное образование, состоящее из трех компонентов: когнитивный, характеризующийся самопознанием своих личных и профессионально важных качеств, возможностей; эмоционально-оценочный, характеризующийся самоуважением, самоуверенностью, профессиональной самооценкой и аутосимпатией, измеряющийся шкалами самопринятия и самоинтереса; поведенческий, измеряющийся уровнем саморуководства, наличием потребности и способностей профессиональной самореализации. Исследования, проведенные в рамках проблемы выявления условий, влияющих на формирование позитивного самоотношения личности учителя, позволили назвать одним из факторов систему стимулирования труда учителя. В связи с этим мы изучили состояние и действенность системы стимулирования труда учителя. Исследование проводили на базе муниципальных общеобразовательных школ № 27, 5, 31 г. Нальчика Кабардино-Балкарской Республики. Общее количество учителей, принявших участие в исследовании, - 162 человека. Для данного исследования мы использовали анкеты, позволяющие выявить факторы, стимулирующие труд учителя, наличие стимулов в данной школе и резерва стимулирования.

Полученный результат по резерву стимулирования соотнесли с результатами труда и позитивного самоотношения личности учителя. Содержание анкеты, позволяющей выявить значимость стимулирующих факторов для качественной работы учителя, предусматривало выявление зависимости качества работы учителя от других значимых условий, в том числе условия труда, достойное вознаграждение, микроклимат в коллективе, новизна деятельности, отношения со стороны коллектива и администрации, интерес к выполняемой работе. В результате исследования нами выявлены значимость стимулирующих факторов для качественного труда учителя: по фактору условия труда - значим для 50%, не значим для 26%, и да и нет для 24%; по фактору достойное вознаграждение - значим для 65%, не значим для 22%, и да и нет для 13%, по фактору 3, определяющему микроклимат в коллективе, значим для 48%, не значим для 32%, и да и нет для 20%, по фактору новизна деятельности - значим для 60%, не значим для 25%, и да и нет для 15%, по фактору отношения со стороны

коллектива и администрации - значим для 55%, не значим для 28%, и да и нет для 17%, по фактору интерес к выполняемой работе - значим для 68%, не значим для 22%, и да и нет для 10%.

Коэффициент значимости каждого фактора, рассчитанный по формуле $KЗ = \frac{((+) - (n-)IN}{n}$, позволил выявить следующее: коэффициент значимости по фактору условия труда +0,15; по фактору достойное вознаграждение +0,26; по фактору микроклимат в коллективе +0,098; по фактору новизна деятельности +0,22; по фактору отношения со стороны коллектива и администрации +0,17; по фактору интерес к выполняемой работе +0,28.

Таким образом, из проведенного исследования видно, что КЗ по всем факторам со знаком +, что говорит о том, что все факторы влияют на результативность труда учителя, но в самой большей мере - интерес к выполняемой работе, вознаграждение за труд и наличие условий свободного экспериментирования.

Полученные результаты отражены на рис. 1.

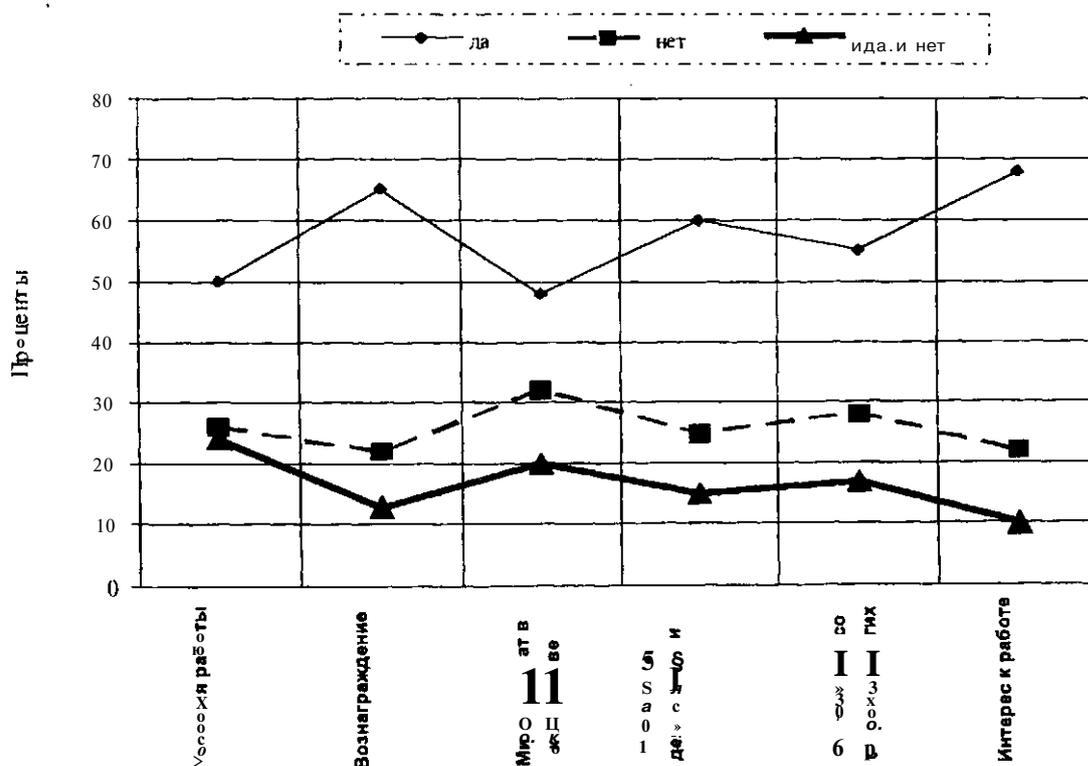


Рис. 1. Значимость стимулирующих факторов для качественного труда учителя

Также нами ставилась задача выявления степени удовлетворенности учителей наличием стимулирующих факторов в их школе. Нами была разработана анкета, в которой были сформулированы следующие утверждения.

1. Меня удовлетворяют созданные в данной школе условия труда.

2. Меня устраивает система оплаты моего труда, распределения различных льгот и забота о решении моих социальных проблем.

3. Мое положение в этом коллективе стабильно, так как отношение коллег и руководства ко мне доброжелательное и уважительное.

4. В этой школе я имею достаточные для меня возможности для личного роста и развития, экспериментирования и освоения нового.

5. В этой школе мне достаточно доверяют, считаясь с моим мнением, и я имею возможности влиять на принятие значимых решений.

6. Работа, которой я занимаюсь в этой школе, интересна мне, стимулирует к дальнейшему поиску и совершенствованию.

В результате данного анкетирования мы получили следующие результаты: по фактору условия труда удовлетворены 35%; по фактору достойное вознаграждение удовлетворены всего 5%; по фактору микроклимате коллективе удовлетворены 49%; по фактору новизна деятельности удовлетворены 28%; по фактору позитивное отношение со стороны коллектива и администрации удовлетворены 28%; по фактору интерес к выполняемой работе удовлетворены 52%. По фактору условия труда полностью не удовлетворены 48%, а 17% - и да и нет; по фактору достойное вознаграждение не удовлетворены 66%, а 31% отвечают и да и нет; по фактору микроклимат в коллективе не удовлетворены 35%, а 16% - и да и нет; по фактору новизна деятельности не удовлетворены 50%, а 22% - и да и нет; по фактору позитивное отношение со стороны коллектива и администрации не удовлетворены 46%, а 27% -

и да и нет; по фактору интерес к выполняемой работе не удовлетворены 25%, а 23% - и да и нет.

Также подсчитали коэффициент удовлетворенности наличием данного фактора в их школе: по формуле $KU = (n+) / (n-)$, что дает следующие результаты: по фактору условия труда $KU = 0,83$, т. е. $KU < 1$, что значит - на одного удовлетворенного учителя не приходится один удовлетворенный наличием данного стимула в данной школе; по фактору достойное вознаграждение $KU = 0,08$, что значит - 92% учителей не удовлетворены наличием данного фактора в данной школе; по фактору микроклимат в коллективе $KU = 1,4$, что значит - на одного удовлетворенного учителя по данному фактору приходится один не-удовлетворенный; по фактору новизна деятельности $KU = 0,56$, на одного удовлетворенного учителя не приходится даже один удовлетворенный; по фактору позитивное отношение со стороны коллектива и администрации $KU = 0,6$, на одного удовлетворенного учителя наличием данного стимула в данной школе не приходится даже один удовлетворенный; по фактору интерес к выполняемой работе $KU = 2,26$, на одного не-удовлетворенного учителя приходится два учителя, удовлетворенных наличием данного стимула в данной школе.

Из данного анализа исследования видно, что самый большой коэффициент удовлетворенности по фактору интерес к работе и по фактору позитивное отношение со стороны коллектива и администрации; самый маленький коэффициент - по фактору достойное вознаграждение.

Полученные результаты по удовлетворенности учителей наличием стимулирующих факторов в их школе отражены на рис. 2.

Таким образом, мы получили очень значимые факторы, стимулирующие профессиональный труд учителя. Самый большой коэффициент значимости по факторам: интерес к выполняемой работе; возможность получать достойное вознаграждение

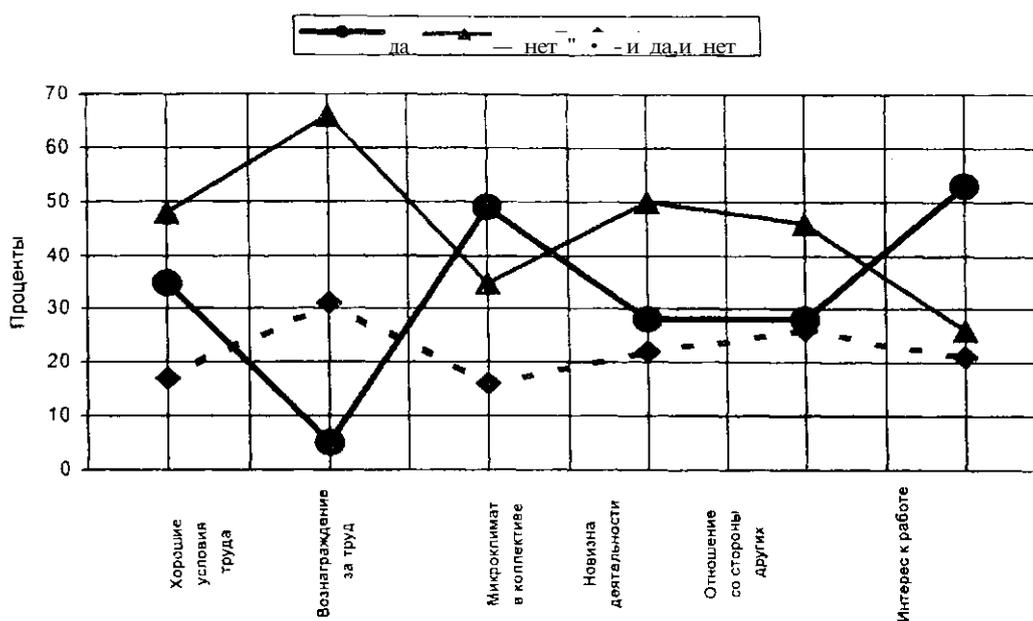


Рис. 2. Удовлетворенность учителей наличием стимулирующих факторов в их школе

за труд, решать социальные проблемы и иметь дополнительные льготы; условия для свободы в экспериментировании, для овладения новым опытом и личного развития (новизны деятельности, получение возможности для обучения). По удовлетворенности наличием стимулирующих факторов мы получили большой КУ по фактору - работа, которой я занимаюсь в этой школе, интересна мне, стимулирует к дальнейшему поиску и совершенствованию и мое отношение в коллективе стабильно, так как отношение коллег и руководства ко мне доброжелательное и уважительное. Самый маленький КУ по фактору удовлетворения системы оплаты труда, распределения различных льгот и заботы о решении социальных проблем, где мы получили, что 92% опрошенных учителей не удовлетворены по данному фактору. Условия труда не удовлетворяют каждого второго опрошенного учителя. Каждому третьему учителю работа интересна и стимулирует к дальнейшему поиску и совершенствованию.

Для оценки оптимальности системы стимулирования соотнесли показатели исследования с результатами труда и форми-

рованием позитивного самоотношения личности учителя.

Полученные результаты позволили выявить резервы стимулирования и соотнести их с результатами труда учителя. Результаты труда были разделены на три уровня - высокие, средние, низкие. У группы с высокой результативностью труда резерв стимулирования по всем показателям меньше или близок к «0», т. е. отсутствует у 82 учителей из ($n = 162$). Из них 68 учителей со стажем работы от 16 до 35 лет (возраст от 39 до 58 лет.) Эти учителя полностью удовлетворены своими результатами и положением в коллективе, сохраняют их, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности, что подтверждают полученные результаты по шкалам: самоинтерес, самоуверенность, самоуважение, аутосимпатия, положительное отношение других у учителей более зрелого возраста, где по шкале самоинтереса у них наблюдается спад интереса к своей личности, а это объясняется тем, что учителя с возрастом не объективно оценивают все свои качества, способности и возможности, внутренние установки и ориентации. По шкале самоуверенности низ-

кие показатели говорят о том, что у них менее выражено мнение о себе как о волевом, энергичном, целеустремленном человеке, чем у молодых учителей. По шкале аутосимпатии идет рост накопленных частот у более зрелого возраста, а значит, они склонны принять себя такими, каковы есть. По шкале ожидания положительного отношения себе низкие показатели говорят об ожидании отрицательного отношения к себе.

У группы со средней результативностью деятельности имеется большой резерв стимулирования, у 58 учителей по первым трем факторам (условия труда, вознаграждение, льготы, безопасность.). Эти учителя не удовлетворены наличием даже самого необходимого для хорошей работы, этим они могут оправдывать имеющиеся результаты своего труда и бездействие. Сильное влияние этих факторов препятствует развитию профессионального мастерства, ответственности, улучшению результатов труда и может стать причиной их ухудшения. Здесь подтверждаются результаты, полученные по шкалам самоуважения, самоинтереса, отношения к себе других у молодых учителей, где по шкале самоуважения у них уважительное чрезмерное отношение к себе; по шкале самоинтереса - интересность собственного Я; по шкале отношения других они нуждаются во внешнем одобрении своей деятельности.

У группы с низкой результативностью труда имеется большой резерв стимулирования по мотивам (личное развитие, чувство причастности, интерес к работе) у 22 учителей, стаж работы которых от 1 до 5 лет.

Эти учителя удовлетворены результатами своего труда, его оплатой и стабильностью положения в коллективе и испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участия в делах коллектива, получения более интересной работы. Наличие всех этих факторов окажет прямое влияние на улучшение результатов их деятельности. Здесь подтверждаются результаты по шкале самопонимания, где у них выражена установка на самоизменение.

Таким образом, резерв стимулирования показал, что учителя с высоким уровнем профессионализма удовлетворены своими результатами и положением в коллективе, сохраняют их, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности, что подтверждает снижение самоинтереса, самоуверенности, положительного отношения со стороны других, т. е. у них спад интереса к собственному Я. Учителя со средней продуктивностью деятельности неудовлетворенность объясняют отсутствием условий для хорошей работы и тем самым считают, что данное состояние работы препятствует развитию профессионального мастерства. Учителя, у которых низкие показатели труда, удовлетворены результатами своего труда, его оплатой и стабильностью положения в коллективе и испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участии в делах коллектива, получения более интересной работы. Наличие всех этих факторов окажет прямое влияние на улучшение результатов их деятельности.