

И С С Л Е Д О В А Н И Я

К ПРОБЛЕМЕ ТВОРЧЕСКОГО ПЕДАГОГА

Г. В. Новикова

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
Российский православный университет святого Иоанна Богослова,
novikg@rambler.ru



Новикова Галина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент факультета педагогического образования Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доцент факультета психологии Российского православного университета святого Иоанна Богослова, e-mail: novikg@rambler.ru

В статье представлены результаты исследования, целью которого было установление взаимосвязей между типами мотивации труда и уровнями профессионального здоровья педагогов среднего образования г. Москвы. Использованы методы включенного наблюдения, опроса и анкетирования, экспертной оценки, а также статистическая обработка данных. Сделаны выводы об иерархии мотивов трудовой деятельности «творческих» педагогов, стремящихся к самореализации в профессии и пассивных «нетворческих» педагогов. Исследованы взаимосвязи мотивов труда и межличностных отношений в педагогических коллективах, а также с помощью экспертных оценок измерены уровни профессионального здоровья испытуемых. Особенностью трудовой мотивации «творческих» педагогов является направленность на саморазвитие в профессии, причем ведущий мотив труда не всегда выявляется с помощью опросников. У этой группы педагогов обнаружен высокий уровень профессионального здоровья. «Нетворческие» педагоги ориентированы на умеренно спокойный труд в привычных условиях и поддержку со стороны коллег в коллективе. В этой группе педагогов профессиональное здоровье оценивается на среднем и низком уровне. В статье приводятся рекомендации для руководителей образовательных организаций по целенаправленному стимулированию трудовой мотивации педагогов.

Ключевые слова: уровни развития личности человека; мотивация труда педагогов; профессиональное

здоровье; «творческие» педагоги; «нетворческие» педагоги; стимулирование мотивации.

Цитирование: Новикова Г. В. К проблеме творческого педагога // Вестник христианской психологии. 2023. № 1. С. XX–XX.

В педагогическом сообществе не прекращаются споры о роли и месте творчества в профессиональной деятельности педагога. В эпоху перестройки конца 1980-х гг. педагоги-новаторы осуждали достаточно хорошо и надежно действующую педагогическую систему советского времени за директивный подход к учащимся, отсутствие индивидуального подхода и педагогического творчества. За время реформирования системы общего образования в России сложились два принципиально отличающихся друг от друга подхода к повышению качества обучения, воспитания и развития личности школьников. Первый связан с разработкой новых методов, приемов и средств обучения и воспитания, этот подход можно назвать *технологическим*. Второй подход основан на раскрытии *личностного потенциала педагога*. Здесь есть место педагогическому творчеству, так как ещё со времен К. Д. Ушинского известно, что самым желательным педагогическим взаимодействием учителя с учениками является взаимодействие на личностном уровне, не формальное, которое не может и не должно регулироваться едиными для всех субъектов образования нормами, правилами, методами, приемами и средствами обучения. Вопрос о гармоничном соотношении этих двух подходов пока не решен ни в вопросах подготовки будущего педагога, ни в процессе регулярного повышения квалификации.

В психологии труда достаточно хорошо изучены профессионально важные качества личности педагога. Концепция личностно-ориентированного образования, закрепленная в ныне действующем Законе «Об образовании в Российской

Федерации», предписывает именно личностный уровень взаимодействия между субъектами образовательной деятельности. Но, приходится признать, что в силу множества обстоятельств, осложняющих профессиональную деятельность педагога, многие учителя не могут сохранить профессиональное здоровье, так как подвержены эмоциональному выгоранию и профессиональным деструкциям. Понятно, что удерживать высокий уровень межличностного взаимодействия с учащимися, недостаточно подготовленный или выгоревший педагог не в состоянии [3]. Можно говорить о невротическом развитии личности педагога, с эгоцентрической ориентацией, в то время как критерием успешного творческого развития личности является нравственная ориентация [1]. Высший — духовный, экзистенциальный — уровень психической организации человека, свидетельствующий о психологическом здоровье, проявляется в способности к творческому подходу в решении личных и профессиональных задач, управлении смысловой регуляцией [1], [2].

Профессиональное здоровье педагогов является важнейшим условием решения образовательных задач и успешной реализации профессиональных обязанностей. Исследования физического и психологического здоровья педагогов показывают, что при всей простоте и значимости задачи достижения показателей здоровья среди педагогов, как теоретические разработки, так и их реализация на практике пока не имеют результатов. Хотя наличие взаимосвязи между состоянием здоровья педагогических кадров и здоровьем обучающихся как сформированной культуры здоровья и здорового образа жизни не вызывает сомнения.

На роль личностных факторов в обеспечении профессионального здоровья педагогов указывают многие современные исследователи [2], [5]. Эта связь прослеживается в описании сущностных характеристик понятий физического, психологического и профессионального здоровья, в выделении структурных компонентов и направлений коррекции нарушений профессионального здоровья. Особенно важна проблема

выделения основного влияющего личностного фактора, который в наибольшей степени определяет показатели профессионального здоровья педагога. Желательно, чтобы этот фактор поддавался диагностике и оценке, а также управлению и коррекции со стороны администрации образовательной организации. Мы предположили, что таким влияющим личностным фактором является мотивация трудовой деятельности педагога, мотивационная направленность его личности. Мотивация труда диагностируется с помощью опросников, а также в ходе наблюдений и беседы, различные виды мотивации труда можно стимулировать с помощью управленческих методов, тем самым создавать культуру здоровья в образовательной организации, используя педагогов в качестве основных образцов и моделей для усвоения культуры здоровья обучающихся.

Профессиональная деятельность педагога характеризуется высокой эмоциональной, физической и интеллектуальной напряженностью. Результаты проведенных исследований профессионального выгорания педагогов за рубежом и в России [3], [5] выявили тот факт, что учителя как профессиональная группа имеют крайне низкие показатели здоровья, которое ухудшается по мере увеличения трудового стажа. В России неблагоприятные условия социальной нестабильности, связанной с постоянным реформированием системы образования, форсированием внедрений инновационных технологий в виде тотальной цифровизации образовательного процесса, приводят к серьезному переутомлению педагогов и наличию у них явных симптомов стресса.

Некоторые исследователи полагают, что на профессиональное здоровье педагогов существенное влияние оказывает социально-психологический климат педагогического коллектива. Показано, что в тех педагогических коллективах, где ценится спокойствие, где бесконфликтное межличностное общение является главной ценностью для сотрудников, практически невозможно проводить инновационные изменения в учебно-воспитательном процессе [5], [7]. В таких образовательных организациях

основными доминирующими ценностями для педагогов являются общение, наличие хороших взаимоотношений с коллегами, благоприятный эмоциональный климат в коллективе. Комплекс ценностей творчества в профессии уступает по степени важности таким мотивам, как наличие хороших взаимоотношений с коллегами и руководством, гарантированная высокая заработная плата, комфортные условия работы, отсутствие контроля и стремление не делать ничего, выходящего за пределы непосредственных обязанностей.

Напротив, в образовательной организации, имеющей большой потенциал для совершенствования учебно-воспитательного процесса, формируется общее критичное отношение к результатам деятельности педагогического коллектива. Для продуктивной деятельности педагогического коллектива необходима критично-оптимистическая позиция его членов. В таком коллективе важны межличностные отношения, преобладание дружелюбия, доверия, готовности к общению, внимательность друг к другу. Основной задачей в таком коллективе является расширение сферы сотрудничества [2], [6].

В исследованиях, проведенных под руководством Е. В. Федосенко среди педагогов, было показано, что основными факторами привлекательности профессии педагога являются «возможность творческой самореализации» и «возможность учить и воспитывать детей». Подобные факторы свидетельствуют о достаточно высокой продуктивности профессиональной деятельности педагогов. Но большинству исследованных педагогов не свойственна самореализация в профессии, так как психологическую потребность в педагогической деятельности они поставили на шестое место [6].

Многими исследованиями было показано, что удовлетворение от работы выше там, где отношения между членами трудового коллектива характеризуются сплоченностью. Сплоченность можно определить как степень заинтересованности в коллективе, т. е. степень, в которой группа «притягивает» своих

членов. Известно, что сплоченность и психологический климат в коллективе связаны с успешной самореализацией профессионала. Но эта связь, как показывают исследования Е. В. Федосенко и Л. А. Ясюковой, зависит от того, насколько творческой является самореализация педагога в профессии. Фактор творческой самореализации положительно коррелирует с фактором «относительная свобода деятельности» ($r=0,273$; $p<0,05$) и отрицательно с такими факторами, как «хорошие отношения с администрацией» ($r=-0,263$; $p<0,05$) и «дружный коллектив» ($r=-0,263$; $p<0,05$). Подобные результаты свидетельствуют о свободе, независимости и автономности педагога, стремящегося к творческой самореализации. Область взаимоотношений с администрацией и коллегами важна для педагога, но не первостепенна, так как значительно важнее возможность самостоятельно организовывать свое профессиональное пространство, передавать знания ученикам.

Для тех педагогов, которые видят привлекательность своей профессии прежде всего в благоприятных взаимоотношениях с администрацией и коллегами, характерна противоположная тенденция. Такие факторы удовлетворенности профессией, как «возможность заниматься любимым делом» ($r=-0,284$; $p<0,05$) и «психологическая потребность в деятельности» ($r=-0,252$; $p<0,05$), менее значимы для этой категории педагогов, о чем свидетельствуют отрицательные корреляционные зависимости.

Л. М. Митина выделяет в концепции профессионального здоровья педагога интегральные характеристики личности как факторы сохранения здоровья педагога. Такими характеристиками являются *педагогическая направленность, педагогическая гибкость и педагогическая компетентность* [2]. Под профессиональным здоровьем в нашем исследовании мы понимаем способность индивида *быть работоспособным и креативным, «творческим» педагогом в реальных условиях конкретной профессиональной педагогической деятельности, длительно сохраняя физическое, социальное и психологическое благополучие*. Мы решили прибегнуть к объективным оценкам физического

здоровья педагогов, используя административную документацию (данные медицинских карт, добровольно предоставленные педагогами, и количество пропущенных по болезни рабочих дней), а для оценки психологического здоровья и уровней профессионального здоровья использовать данные аттестации педагогов и экспертные оценки. В качестве экспертов нами были приглашены руководители образовательных организаций и методисты департамента образования г. Москвы. В зависимости от объективных данных физического здоровья педагогов и экспертных оценок профессиональной эффективности педагогов, мы присваивали им высокий, средний или низкий уровень профессионального здоровья.

Мотивация труда характеризует человека в качестве субъекта трудовой деятельности, включает представления о себе как о профессионале, возможностях карьерного роста и зависит от характеристик профессионального окружения, профессиональных ситуаций и отношения к работе. Для диагностики направленности личности использовали опросник «Определение направленности “На себя” — “На дело” — “На взаимодействие”» (автор опросника Л. А. Верещагина) и опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (Л. А. Верещагина). Профессиональная направленность личности работника включает в себя следующие виды отношений человека: отношение человека к самому себе; отношение человека к окружающим его людям; отношение человека к выполняемой работе. У каждого человека в его мотивационной структуре представлены все три вида отношений, однако доля каждого из них неодинакова. Чаще всего доминирует какой-либо один вид отношений, что и определяет характер направленности личности данного человека. В том случае, когда у человека преобладает «направленность на взаимодействие», можно предположить, что такой человек конформен, зависим от группы. Для него особенно ценным являются хорошие отношения с окружающими, выражена потребность в общении с другими людьми. При этом работа и её

результаты отходят на второй план, что делает таких работников малопродуктивными.

Для диагностики межличностных отношений в педагогических коллективах нами использовались методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири) и социометрия (Дж. Морено).

Для проверки наличия взаимосвязи между ведущими мотивами деятельности и отношениями в педагогическом коллективе использовали корреляционный анализ.

В двух образовательных организациях г. Москвы нами проведен опрос педагогов, (всего 52 человека, из них 46 — женщины и 6 — мужчины), направленный на выявление ведущих мотивов деятельности, направленности личности и удовлетворенности межличностными отношениями в коллективе. Выявлено преобладание мотивов собственно труда, что для этих педагогических коллективов является хорошим показателем, который можно объяснить желанием большинства педагогов совершенствоваться и развиваться в своей профессии. Наблюдение непосредственно за работой педагогов в классах, где они демонстрируют интерес к инновациям в процессе обучения (например, активно используется интерактивная доска, современное видео- и аудио- оборудование), подтверждает полученные результаты. Для выявления стабильных во времени мотивов мы изучали направленность личности педагогов. Обнаружено преобладание направленности «на себя», что мы интерпретируем как желание самосовершенствоваться в профессии.

С помощью опросника Т. Лири и социометрии мы определяли лидеров педагогических коллективов и наиболее успешных членов, обладающих высоким социометрическим статусом. С помощью экспертных оценок всем участникам исследования был присвоен высокий, средний или низкий уровень профессионального здоровья. С использованием корреляционного анализа выявлены значимые взаимосвязи между уровнями развития межличностных отношений и мотивацией труда в коллективах.

Эти взаимосвязи обнаружены между представлением о «Я — идеальном» и направленностью «на себя» в профессиональной деятельности ($r=0,521$, $\alpha=0,01$). Выявленная взаимосвязь свидетельствует о выраженной потребности основной части коллектива в саморазвитии, самосовершенствовании в профессии. Педагогов с таким видом профессиональной мотивации в двух коллективах оказалось 25 человек, у 23 из них эксперты зафиксировали высокий уровень профессионального здоровья. Эту группу педагогов мы называем «творческими» педагогами. В этой группе оказались педагоги с различным трудовым стажем — от 5 до 25 лет, что подтверждает нашу гипотезу об их умении сохранять профессиональное здоровье.

Обнаружена положительная корреляция ($r=0,429$, $\alpha=0,01$) между направленностью «на взаимодействие» и характеристикой дружелюбия у 27 педагогов, у которых эксперты оценили профессиональное здоровье среднего или низкого уровня. Эта взаимосвязь характеризует следующую особенность педагогической профессии: большинство педагогов социально и профессионально разобщены, они мало общаются друг с другом на профессиональные темы, поэтому направленность «на взаимодействие» присуща «наихудшим» представителям педагогического коллектива. Эту группу педагогов мы называем «нетворческими» педагогами.

Обнаружена положительная корреляционная зависимость между мотивами «собственного труда» и характеристикой дружелюбия «наихудшего» сотрудника ($r=0,421$, $\alpha=0,01$). Эта взаимосвязь объясняется таким образом: представление о «наихудшем» сотруднике связано с тем, что такой работник трудится ради материального вознаграждения, игнорируя социальную значимость труда и мотивы профессионального совершенствования, которые актуальны для лидеров коллектива.

Таким образом, у «творческих» педагогов либо не выделяются доминирующие мотивы в профессиональной деятельности, либо выделяется потребность в самореализации и саморазвитии.

На втором месте в иерархии мотивации труда у них оказывается ценность общения, т. е. педагоги считают существенным наличие благоприятного психологического климата в образовательной организации. Такие педагоги способны не только творчески трудиться и вводить новации в преподавательскую деятельность, но и сохранять своё профессиональное здоровье.

У «нетворческих» педагогов, мало настроенных на задачи самореализации в профессии, на первое место выдвигаются ценности межличностного общения, возможность бесконфликтного общения и работы в спокойных и комфортных условиях. Эти педагоги более подвержены риску утраты профессионального здоровья в силу эгоцентрической ориентации личности, неприятия быстро изменяющихся условий и запросов социальной среды.

Проведенное исследование позволило выявить взаимосвязи между уровнями профессионального здоровья педагогов и такими базисными характеристиками личности, как направленность личности и мотивы профессиональной деятельности. Нарушение профессионального здоровья в форме симптомов эмоционального выгорания и проявления психического дистресса связано с качеством профессиональной мотивации, а именно с желанием педагога работать в умеренно спокойных условиях за достойную оплату, не прикладывая больших усилий для творчества и профессионального саморазвития.

В современных условиях функционирования системы образования становится очевидной роль личностных факторов педагогов в учебно-воспитательном процессе. Значимыми являются следующие психологические особенности: интересы, стремления, желания педагогов и сотрудников, их ожидания друг от друга, творческий и нравственный микроклимат, сплоченность и психологическая совместимость коллектива. Руководителю образовательной организации необходимо понимать природу и особенности межличностных взаимоотношений и трудовой мотивации сотрудников, для этого следует выявлять различия

в этих характеристиках у разных категорий сотрудников. На первый план выдвигаются не просто социально-психологические характеристики сотрудников, а удовлетворенность профессиональной деятельностью, возможность творческой самореализации в коллективе, что существенно зависит от структуры ценностных ориентаций и типа межличностных отношений.

Наше исследование согласуется с аналогичными исследованиями мотивации педагогического труда и показывает, что основным фактором, определяющим профессиональную самореализацию и профессиональное здоровье педагога, является мотивация труда, так как от её содержания в наибольшей степени зависит удовлетворенность профессией и готовность к профессиональному самосовершенствованию. Можно ещё раз повторить вывод о том, что направленность личности на саморазвитие и гибкость профессиональной мотивации являются профессионально важными качествами педагога, которые позволяют ему справляться с развитием негативных психических состояний в нестабильных и стрессогенных условиях конфликтных педагогических ситуаций, успешно бороться с рабочими перегрузками. Мотивационные тренинги и методы стимулирования мотивации к творческому педагогическому труду могли бы способствовать улучшению профессионального здоровья педагогов, следовательно, и формированию культуры здоровья обучающихся.

Подводя итоги, можно сказать, что высший — духовный — уровень развития личности педагога связан с творчеством и самореализацией в профессии [1]. Педагог такого уровня не просто дает хорошие знания обучающимся, но готов пожертвовать своим личным временем и ресурсами ради благополучия своих учеников. Для него характерна устойчивая, высокого уровня направленность на творческую активность, которая проявляется в единстве с высоким уровнем творческих способностей, позволяющих достигать наивысших социально и личностно значимых результатов педагогической деятельности. Творчески

работающий педагог не просто сохраняет свое профессиональное здоровье, он стремится к совершенствованию известных методов и приемов обучения, он может увидеть новую проблему в обычном задании, сформулировать интересную задачу, включить школьников в активную поисковую и исследовательскую деятельность. Именно такие учителя необходимы нашей школе в настоящее время!

Литература

1. *Братусь Б. С.* Аномалии личности. Психологический подход. М.: Никея, 2019. 912 с.
2. *Митина Л. М.* Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски. М.; СПб.: Нестор-История, 2018. 456 с.
3. *Митина Л. М.* Профессиональная деятельность и здоровье педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова; под общ. ред. Л. М. Митиной. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 368 с.
4. *Новикова Г. В.* Профессиональное здоровье и мотивация труда педагогов // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. № 4, 2014. С. 82–88.
5. *Подпругина В. В.* Личностные особенности как фактор успешности деятельности педагога: учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2021. 320 с.
6. Психология самореализации профессионала / Под науч. ред. Е. В. Федосенко. СПб.: Речь, 2012. 157 с. (Международные научно-практические семинары Института педагогического образования РАО)
7. *Ясюкова Л. А.* Методика изучения творческого потенциала педагогического коллектива // Социальные и ментальные тенденции современного российского общества / Под ред. В. Е. Семенова. СПб.: Изд-во С.-Петербург. университета, 2005. С. 243–261.

TO THE PROBLEM OF A CREATIVE TEACHER

G. V. Novikova,

Ph. D., Associate Professor, Faculty of Pedagogical Education M. V. Lomonosov Moscow State University, novikg@rambler.ru

The article presents the results of the study, the purpose of which was to establish relationships between types of work motivation and levels of professional health of teachers of secondary education of Moscow. Methods of included observation, survey and questionnaire, expert assessment, as well as statistical data processing were used. The conclusions about the hierarchy of motives of work of «creative» teachers, aspiring to self-realization in the profession and passive «non-creative» teachers are made. Interrelations of motives of work and interpersonal relations in pedagogical teams have been studied, and the levels of occupational health of subjects have been measured with the help of expert assessments. The peculiarity of labor motivation of «creative» teachers is the focus on self-development in the profession, and the leading motive of work is not always revealed. This group of teachers has been found to have a high level of professional health. «Non-creative» teachers are focused on moderately quiet work in the usual conditions and support from colleagues in the team. In this group of teachers, professional health is assessed at medium and low levels. The article provides recommendations for heads of educational organizations on targeted stimulation of teachers' work motivation.

Keywords: motivation of teachers' work; professional health; «creative» teachers; «non-creative» teachers; stimulation of motivation.

References

1. *Bratus' B. S.* Anomalii lichnosti. Psihologicheskij podhod [Personality anomalies. Psychological approach]. Moscow: Nikeja. Publ., 2019, 912 p.
2. *Mitina L. M.* Lichnostno-professional'noe razvitie uchitelya: strategii, resursy, riski [Personal and professional development of a teacher: strategies, resources, risks]. Moscow; Saint-Petersburg: Nestor-Istoriya Publ., 2018, 456 p.
3. *Mitina L. M.* Professional'naya deyatel'nost' i zdorov'e pedagoga: Uchebnoe posobie [Professional activity and health of the teacher. Textbook]. In Mitina L. M., Mitin G. V., Anisimova O. A (eds.). Moscow: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2005, 368 p.
4. *Novikova G. V.* Professional'noe zdorov'e i motivaciya truda pedagogov [Professional health and motivation of teachers]. Vestnik Moskovskogo

- universiteta [Bulletin of the Moscow University], series 20, no. 4. Moscow: Pedagogicheskoe obrazovanie Publ., 2014, pp. 82–88.
5. *Podprugina V. V.* Lichnostnye osobennosti kak faktor uspešnosti deyatel'nosti pedagoga: uchebno-metodicheskoe posobie [Personal characteristics as a factor of success of a teacher's activity: an educational and methodical manual]. Moscow: Prospekt Publ., 2021, 320 p.
 6. Psihologiya samorealizatsii professional [Psychology of professional self-realization]. In Fedosenko E. V. (ed.). Saint-Petersburg: Rech' Publ., 2012, 157 p. (Mezhdunarodnye nauchno-prakticheskie seminary Instituta pedagogicheskogo obrazovaniya RAO [International scientific and practical seminars of the Institute of Pedagogical Education of RAO]).
 7. *Yasyukova L. A.* Metodika izucheniya tvorcheskogo potentsiala pedagogicheskogo kollektiva [Methods of studying the creative potential of the teaching staff]. In Semenova V. E. (ed.). Social'nye i mental'nye tendentsii sovremennogo rossijskogo obshchestva [Social and mental trends of modern Russian society]. Saint-Petersburg: St. Petersburg University Publ., 2005. pp. 243–261.

Статья поступила в редакцию 07.02.2023

The article was submitted 07.03.2023