

Пак С.Н.

**ПЕДАГОГДОРДУН КЕСИПТИК ӨНҮГҮҮСҮНДӨ ИЗИЛДӨӨНҮН
ТЕОРИЯЛЫК МОТИВАЦИЯСЫ**

Пак С.Н.

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

S.N. Pak

**A STUDY OF THE THEORIES OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF TEACHERS**

УДК: 159.9.07

Макалада педагогдордун кесиптик өнүгүүсүнүн мотивациясы боюнча ар түрдүү теориялар каралган, себеби педагогикалык ишмердүүлүк чоң киши жана баланын биримдигинин өзгөчө формасы болуп эсептелет. Педагогдордун кесиптик мотиви үч блок аркылуу берилет: мугалимдин кесипти тандоо мотиви, мугалимдин кесиптик ишмердүүлүгүндө, кесиптик өнүгүүсүнүндө, мугалимдин кесиптик ишмердүүлүгүнүн өнүгүшүндө. Мотивдештирүү көпчүлүк авторлордун пикири боюнча ар кандай каралат. Мотивдештирүү адамдын ишмердүүлүгүнө берүүчү себеп болот. Мотивациялык чөйрө динамикалуу жана көп кырдаалдан көз каранды. Бирок кээ бир мотивдер туруктуу жана бааш ийдирүүчү чөйрөдөгү негизги мотив болуп саналат. Белгилүү бир максатка жетүү үчүн адамдарды бирдей шартта иш-аракети менен айырмаласа болот: адамдар шайдоот кыймыл-аракети жана өжөрлүгү, кээ бир кырдаалдарда ар түрдүү иш-аракети менен айырмаланат. Ал эми ошол эле кырдаалда башка адамдар бир түрдүү болот.

Негизги сөздөр: мотивация, өнүгүү, кесиптик өнүгүү, кесиптик мотивдер, мотивдердин стадиясы.

Мотивация есть основа любой из видов деятельности, но не любая деятельность может полностью удовлетворить мотив, который ведет к деятельности. Мы исследовали несколько теорий мотивации педагогов, т.к. профессиональная деятельность является специфичной формой выстраивания взаимоотношений с ребенком. В рассмотренных теориях мотивации большинство исследователей едины в следующем: мотив является двигателем деятельности человека. Мотивационная сфера изменчива, динамична и зависит от внешних и внутренних факторов, жизненных ситуаций. Но некоторые мотивы относительно более устойчивы и, подчиняя себе остальные мотивы, являются основой всей мотивации. Разные люди, в одинаковых условиях различны в действиях, хотя цели у них могут быть едины. Это связано с тем, что каждый человек индивидуален и различаются по степени увлеченности и упорства, одни на различные ситуации отвечают разнообразными действиями, а другие в тех же ситуациях действуют однообразно. Мотивационная сфера педагога рассмотрена в трех блоках: выбор профессии; мотивы, проявляющиеся в профессиональной деятельности педагогов; мотивы совершенствования и развития педагогов.

Ключевые слова: мотивация, развитие, профессиональное развитие, профессиональные мотивы, стадии мотивации

Motivation is the basis of any of the activities, but not any activity can fully satisfy the motive that leads to the activity. We investigated several theories of teacher motivation, because pedagogical activity is a specific form of building relationships with a child. In the considered theories of motivation, most authors are united in the following: the motive is the engine of human activity. The motivational sphere is changeable, dynamic and depends on external and internal circumstances, life situations. But some motives are relatively more stable and, subordinating to themselves the other motives, are the basis of the whole motivation. Different people, under the same conditions, are different in their actions, although their goals may be the same. This is due to the fact that each person is different and differ in the degree of enthusiasm and perseverance, some respond to different situations with various actions, while others act in the same situations in the same way. The motivational sphere of the teacher is considered in three blocks: the choice of profession; motives, manifested in the professional activities of teachers; motives for the improvement and development of teachers.

Key words: motivation, development, professional development, professional motives, stages of motivation.

Деятельность педагога и дальнейшее его развитие, и совершенствование – общая цель всех субъектов образовательной системы: руководителей, педагогов, учащихся, родителей. В этих случаях для каждого субъекта образовательной системы это должно быть основой для дальнейшего развития.

Если говорить о позиции учителя, то здесь должно быть понимание своего личностно-профессионального развития и его необходимость для дальнейшего развития. Для этого необходима мотивация, одна из главных компонентов в педагогической деятельности, которая ведет к поставленной цели.

Это внутренние и внешние силы, которые заставляют человека двигаться, развиваться и придают этой деятельности направленность, которая ориентирована на достижение поставленных целей [6].

Роль мотивации в жизни и в поведении человека велика и зависит от многих условий, но во многом индивидуальна и изменчива. Поэтому, мотивационная роль дает педагогической деятельности определенный путь для его будущего развития в профессиональном плане.

Мотивационная сфера для педагогической деятельности очень велика, поэтому научные исследования ученых в различных ее направлениях привлекают внимание многие десятилетия.

Использование общепсихологических теорий для объяснения многих проблем мотивации педагога приобретают большую актуальность. В этих теориях ученые давали анализ влияния потребностей на мотивацию. Они в своих теориях дают объяснение структуры потребностей и содержание. Особо важны, как они связаны между собой: мотив и потребность.

Это известные теории мотивации: Маслоу А. – теория иерархии потребностей, К. Альдерфер – теория ERG, Д.Мак-Клелланда – теория приобретенных потребностей, Ф. Гульцберг – теория двух факторов, В.Врума – теория ожиданий.

Говоря о мотивационной сфере и личностно-профессиональном развитии можно отметить их врожденную предрасположенность. Об этом писал Адлер А., что стремление к превосходству и совершенству может иметь врожденный мотив, Гальперин П.Я. выделял мотивы внешние и внутренние по отношению к личности.

Можно акцентировать и то, что не каждая личность может двигаться с деловой мотивацией в профессии. Здесь большую роль играет внутренняя мотивация.

Ершов А.А. описывая мотивацию активности акцентировал, что она появляется внутриличностными противоречиями; социальными потребностями, и при противоречии внутренних и внешних мотивов возникают в процессе взаимодействия человека со средой [5.]

Леонтьев А.Н. доказал, что изменение в деятельности человека являются источником формирования и развития мотивационной сферы, поэтому, появление новой деятельности ведет к формированию новых мотивов.

Можно выделить Митрофанова К.Г. и его модель, то можно отметить, что мотивации педагога развиваются в соответствии со специальными этапами.

Например, у молодого педагога в самом начале его деятельности присутствует основной мотив –

стремление к самоутверждению. Затем мотивация приобретает другое направление – на содержание обучения и воспитания.

Со временем, педагог увлеченно работает в своей предметной плоскости, разрабатывает свои учебные курсы, что придает ему особый интерес. Затем он начинает интересоваться личностью ученика, его развитием.

Говоря о специфике педагогической деятельности, можно утверждать, что она является специфичной в плане взаимодействия педагога и ученика. На этот счет Аминов Н.А. говорит об особой значимости появления у педагога мотива власти или доминирования.

Это можно рассмотреть в представленных случаях:

- Власть вознаграждения. Когда педагог может удовлетворить потребности ученика и насколько это будет соотносено с поведением ученика.
- Власть наказания. Здесь определяются ожидания ученика т.е. будет ли педагог наказывать его за нежелательные поступки.
- Нормативная власть. Ученики понимают и усвоили определенные нормы, которые педагог будет контролировать.
- Власть эталона. Педагог для ученика значимая личность и он старается быть похожим на него.
- Экспертная власть. Особая власть, когда педагог приписывает ученику по своему предмету особые знания.
- Информационная власть. Педагог владеет полной информацией, для того, чтобы повлиять на ученика и видеть результаты поведения не только в школе, но и в другом социумах.

Во всех этих случаях Аминов Н.А. обращает свое внимание на то, что мотивы власти в профессиональной деятельности педагогов должны быть направлены в помощь ученикам.

Исследованные теории ученых о профессиональных мотивах условно можно сгруппировать в три группы:

- Мотивы выбора педагогической профессии;
- Мотивы в процессе труда педагога;
- Мотивы совершенствования педагогической деятельности [1].

Интерес у педагогов в своей профессиональной деятельности появляется в процессе работы, по мере

приобретения ими собственного опыта, через которую приходят к пониманию и значимости своей роли в социуме.

Поэтому приходит необходимость соответствовать реалиям современной жизни и желание совершенствоваться в своей профессии, владеть современными технологиями, иметь свои учебные программы, разрабатывать или модифицировать старые.

Все это приводит к осмыслению своей профессиональной деятельности, что ведет к повышению уровня профессиональной компетентности.

Существуют различные пути для стимулирования педагогов и усиления их внутренней мотивации. Их можно обозначить тремя аспектами:

- Удовлетворение социальных и материальных потребностей;
- Личностный рост;
- Самоактуализация.

Можно рассмотреть 6 последовательных ступеней мотиваций. Эти стадии разделены условно.

1. Для качества образования необходим стимул для потребностей. Здесь личность понимает, что есть потребность и эта потребность требует пути ее удовлетворения. Потребности в таких случаях могут быть различными. Это могут быть потребности в творчестве, саморазвитии, самореализации, статусе, достижении определенных успехов в профессиональной деятельности. Здесь может быть педагогом показана вся привлекательность самореализации, что может обеспечить условия для возникновения других профессиональных успехов.

2. Пути реализации своих потребностей. Если потребность уже есть и в связи с этим возникают проблемы, то человек начинает искать возможность удовлетворить ее, или не замечать. Возникает ситуация при которой, необходимо что-то предпринять или сделать. Для удовлетворения потребностей педагогов в профессиональной деятельности, руководители образовательных учреждений на этой стадии должны предоставить возможность для их удовлетворения.

3. Определение целей действия. Педагог должен спланировать и четко видеть, что он должен делать, чтобы удовлетворить свою потребность. Здесь происходит слияние некоторых действий: что я могу получить, чтобы удовлетворить свою потребность; что я должен буду сделать, чтобы получить желаемое; как я могу добиться желаемого, насколько полученное может удовлетворить мою потребность. Здесь руководитель должен способствовать соответствию

целей педагога и целей развития образовательного учреждения. Для этих целей рекомендуется использование технологий развивающих бесед, направленных в помощь педагогу для понимания и формулирования целей своего развития, в планировании индивидуальной линии для поддержки и необходимый набор критериев для профессиональной деятельности. На этой ступени педагог должен разработать личную программу профессионального развития и в соответствии с этим, руководитель должен разработать программу для поддержки педагогов, которая должна учитывать индивидуальную траекторию для профессионального развития и личностного в том числе

4. Реализация программы личностного развития. На этой ступени педагог прилагает определенные усилия для удовлетворения своих потребностей. Проблемы, которые возникли на этой стадии оказывают влияние на мотивацию, или понижают, или повышают.

На этой стадии возможны некоторые изменения в целях, что ведет к овладению новых способов действий, наиболее эффективные для получения результатов.

5. Поощрение за достигнутые результаты. Приложив определенные усилия человек, получает средства, для удовлетворения своих потребностей.

На этой ступени можно выявить, насколько педагог приложил усилия для достижения своих поставленных целей. Насколько его усилия дали ожидаемый результат. Здесь может произойти или ослабление мотивации, или усиление мотивации. Насколько это даст толчок к следующим действиям. Руководителю на этой ступени необходимо поощрить педагога за достигнутые успехи и направить их мотивацию на дальнейшую перспективу. Для этого могут быть использованы следующие стимулы: материальные, почетные грамоты, благодарственные письма, прохождение аттестации и повышение разряда, поездки на конференции, продвижение по должности и т.д.

6. Эта ступень устранения потребности. На этой ступени педагог может прекратить свою деятельность. Прекращение деятельности может зависеть от того, насколько будут сняты те напряжения, которые вызывали потребности. Здесь могут появиться новые потребности и новые пути. Здесь нужен психологический анализ динамики потребностей педагогов и соответствующая поддержка потребностей в творче-

ской деятельности. Это период получения результатов своего труда, когда педагог в профессиональном плане имеет соответствующий опыт и при этом имеет и поддерживает высокий авторитет [2].

Здесь нужен психологический анализ динамики потребностей педагогов и соответствующая поддержка потребностей в творческой деятельности.

Это период получения результатов своего труда, когда педагог в профессиональном плане имеет соответствующий опыт и при этом имеет и поддерживает высокий авторитет.

В системе поддержки педагога важно предусмотреть поэтапное и системное включение его в новые профессионально-значимые виды деятельности.

Для компетентного педагога это будет роль наставника, для молодого педагога – уметь моделировать свою индивидуальную программу для саморазвития и самосовершенствования [3].

В этом процессе возникает необходимость корректировки, так как индивидуальные особенности каждого педагога требуют их учета. Например, педагог с высоким уровнем мотивации будет действовать по принципу «быть лучше всех», а педагог с низким уровнем мотивации будет «как все».

Рассматривая мотивационную сторону профессионального успеха, можно отметить, что это более важно для мужчин. В специфичности действенных стимулов значение имеет возрастной аспект, семейное положение, этнокультурные особенности и т.д.

Использование значимых стимулов мотивации личностно-профессионального развития педагога дают соответствующие результаты - запускаются процессы самосовершенствования педагога. Для того, чтобы педагог более осознанно мог применять результативность приемов мотивации, он должен сам ощутить действенность на себе.

Таким образом, успех и эффективность в профессиональной деятельности зависит от мотивации педагога и является главным условием.

Литература:

1. Аминов, Н.А. Психологический профотбор на педагогические специальности / Н.А. Аминов. - Ярославль, 1994.
2. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личности // Теоретические проблемы психологии личности / В.Г. Асеев. - М., 1974.
3. Афанасьева, Т.Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Кн. 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров: методическое пособие / Т.Н. Афанасьева, Н.В. Немова; под ред. Н.В. Немовой. - М.: АПКИПРО, 2004.
4. Балашов, М.М. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании // Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности: сборник статей / М.М. Балашов, М.И. Лукьянова; под ред. Н.Н. Никитиной. - Ульяновск: ИПКПРО, 1998.
1. Возрастная и педагогическая психология / под ред. А.В. Петровского. - М.: Педагогика, 1979.
2. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учеб. пособие / И.А.; Зимняя. - Ростов н/Д.: Феникс, 1997.

Рецензент: д.пед.н., профессор Калдыбаева А.