

ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ ДИСТАНЦИОННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Гелясина Елена Владимировна,
заведующий кафедрой педагогики, психологии и
частных методик ГУДОВ «Витебский областной
институт развития образования»,
кандидат педагогических наук, доцент
elena_popkova@list.ru
тел. 8 0212 37 07 73

Приоритетной задачей функционирования системы повышения квалификации педагогов является всестороннее содействие профессионально-личностному становлению гуманистически-ориентированной, компетентной, самостоятельной, творческой личности, способной и мотивированной на непрерывное саморазвитие. Последнее свойство в русле акмеологического подхода рассматривается не только как целевой ориентир, но и ключевой акмеологический фактор. Идея Д.Б. Эльконина [11] о спиралевидности развития, фиксирующая единство и взаимообусловленность мотивационно-смысловой и операционно-технической сфер личности, включенной в ведущий вид деятельности, вполне приложима и для профессионального развития.

В современных концепциях профессионализма мотивация рассматривается в качестве его ключевого показателя. В этой связи С.А. Дружилов отмечает, что, оценивая профессионализм человека, следует принимать во внимание «не только достижение человеком высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, систему его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека» [2]. Включение мотивации в интегральную модель профессионализма человека обусловлено тем влиянием, которое она оказывает на достижения в профессиональной сфере. Исследования А.К. Марковой [6] убедительно показали, что успешность профессиональной деятельности напрямую связана с характером мотивации профессионала и наличием у него стремления к профессиональному росту. «При анализе профессиональной стороны жизни человека, – подчеркивает А.К. Маркова, – необходимо преодоление технологических и технократических мифов, когда профессионализм рассматривается как овладение прежде всего новыми технологиями, средствами, различными ноу-хау, и когда в тени остаются мотивы поведения человека». Это обуславливает необходимость рассматривать профессионализм в единстве двух сторон: операциональной и мотивационной. При анализе состояния операциональной сферы профессиональной деятельности человека, по мнению А.К. Марковой, должно приниматься во внимание то, как и какими приемами достигаются им

цели профессиональной деятельности, какие при этом используются технологии, средства, востребованы знания, мыслительные операции, способности. При анализе мотивационной сферы учитываются мотивы, побуждающие человека к труду, смысл, который имеет в его жизни профессиональная деятельность, а также степень удовлетворенностью профессией и трудом.

Э.Ф.Зеер включает мотивацию не только в структуру профессионализма, но и рассматривает процесс ее формирования как важную составляющую профессионального развития. В частности, он отмечает, что под профессиональным развитием личности следует понимать «формирование устойчивых положительных мотивов, социально значимых и профессионально важных качеств личности, готовности к постоянному профессиональному росту, нахождение оптимальных приемов и способов качественного и творческого выполнения профессиональной деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями специалиста [3, с. 118]. Эта же мысль, но распространяемая на более широкий контекст, высказывается Е.П.Ильиным [5]. По его утверждению, целенаправленное формирование потребностно-мотивационной сферы личности – это, по сути, и есть формирование самой личности.

В работах В.Э.Арутюнян [1, 10], И.А.Зимней [4], П.А.Трифоновой [9] Т.Н.Щербаковой [10] понятие профессионализма рассматривается неразрывно не только с мотивацией труда, но и мотивацией профессионального самосовершенствования. Рассматривая учебную деятельность в русле личностно-деятельностного подхода, И.А.Зимняя [4] указывает, что любая деятельность, в том числе и учебная, «предполагается потребностью». Поэтому задачей преподавателя является формирование не только познавательных потребностей, но и собственно учебных. Процесс формирования учебных потребностей связывается ею с организацией целенаправленной работы обучающихся по освоению обобщенных способов действия, различных приемов усвоения новых знаний, а также с повышением уровня профессиональных умений. В диссертационном исследовании П.А.Трифоновой [9] доказано, что формирование мотивации самосовершенствования является центральным звеном внутрифирменного обучения.

Следуя В.Э.Арутюнян [1], мотивация профессионального развития педагога является специфическим интегральным психологическим образованием, которое имеет иерархическую структуру. Мотивация профессионального развития включает внутренние побуждения: 1) смысло-жизненные ориентации; 2) цели, профессиональные ценности и смыслы; 3) потребность быть компетентным. В качестве характеристик зрелой профессиональной мотивации субъекта деятельности, направленной на развитие компетентности, Т.Н.Щербакова и В.Э.Арутюнян [10] выделяют: а) многообразие и смысловую содержательность системы мотивационных побуждений; б) высокий динамический статус мотивационных побуждений

(устойчивость, осознанность, действенность); в) гуманистическую, позитивную тенденцию развития мотивационной сферы.

В условиях увеличения разнообразия форм повышения квалификации, в числе которых дистанционное повышение квалификации занимает полноправное место, мотивация профессионального самосовершенствования не только не утрачивает своей функциональной значимости как акмеофактор, а начинает играть еще более существенную роль в профессионально-личностном становлении педагога.

Характерной особенностью дистанционного повышения квалификации является усиливающаяся по сравнению с традиционным повышением квалификации индивидуализация образовательного процесса. Последняя проявляется не только в организационном плане (обучаемый в индивидуальном режиме взаимодействует со средством обучения или с преподавателем), но и в содержательном. Это предусматривает конструирование обучаемым совместно с преподавателем индивидуальной образовательной траектории освоения дистанционного курса. По нашему мнению, конструирование индивидуальной образовательной траектории необходимо осуществлять не только с учетом уровня сформированности профессиональных компетентностей обучающихся, но и с учетом результатов диагностики мотивации профессионального самосовершенствования слушателей.

Следует заметить, что проведение диагностики мотивации деятельности, направленной на профессиональное самосовершенствование, является непростой задачей. Как отмечает А.А.Реан, сложности диагностики мотивационной сферы связаны с тем, что «мотивы, образуя ядро личности, являются наиболее «закрытой зоной» личности и оберегаемой (сознательно или подсознательно) самой личностью от постороннего проникновения в эту сферу» [7, с. 13-14]. На сегодняшний день разработаны, апробированы и широко применяются в педагогической практике целый ряд методик, позволяющих осуществить диагностику мотивов учебной деятельности и профессионального самосовершенствования.

В данной статье мы приводим комплексную методику, которая, на наш взгляд, позволяет решить обозначенную исследовательскую задачу. Предлагаемая методика предусматривает проведение анкетирования, использование метода незаконченного предложения и рисуночного варианта последнего. Общеизвестно, что метод незаконченных предложений относится к числу проективных. Функционально методы данной группы дают возможность выявить осознаваемые и неосознаваемые установки личности, выяснить модус и степень выраженности отношений к различным объектам, явлениям и их сторонам (в нашем случае – это отношение педагогов к профессиональному самосовершенствованию и степень их личной ответственности за результаты).

В процессе применения проективных методик респонденту предлагается специфический стимульный материал. Специфичность

заключается в неоднозначности и неопределенности исходных стимулов, использование которых дает возможность получить информацию, в которой личность проецирует себя. Немаловажен и тот факт, что включаясь в диагностику, инструментованную проективными методами, человек «вынужден» осуществлять рефлексии. Последняя, в свою очередь, создает условия для профессионального самопознания и содействует проектированию пути профессионального самосовершенствования. Сказанное позволяет утверждать, что данная диагностика может быть отнесена к акмеодиагностике, то есть той диагностике, которая выполняет наряду с собственно диагностической функцией профессионально развивающую функцию.

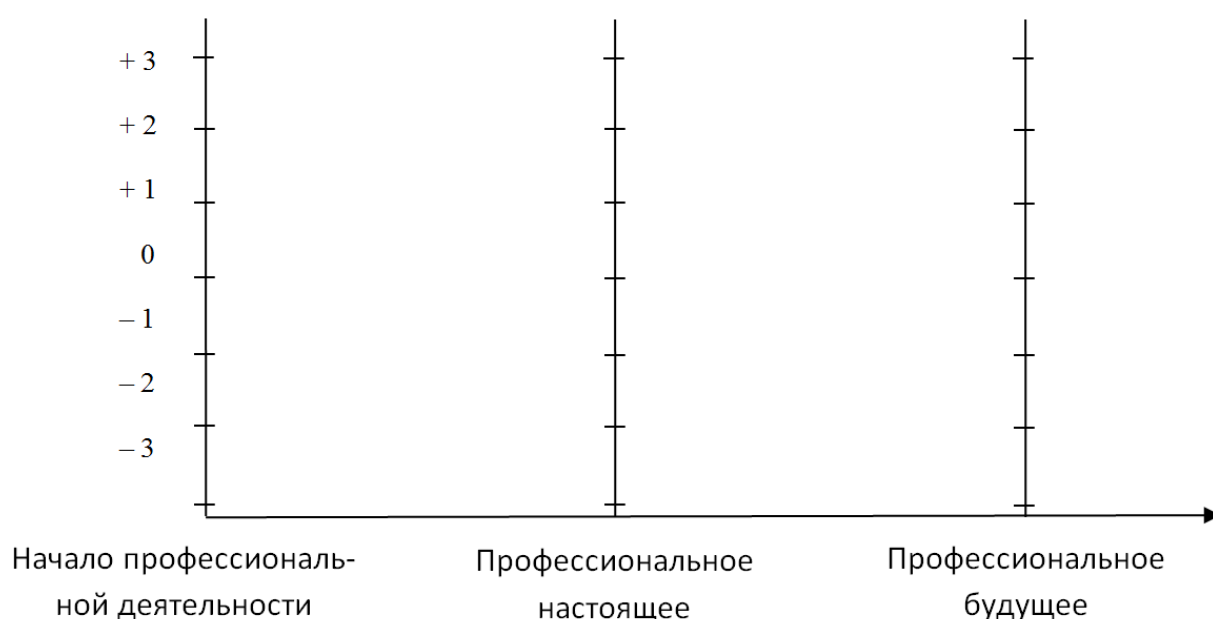
Как было отмечено выше, предлагаемый инструментарий включает анкету. Ее вопросы направлены на выяснение того, считает ли педагог необходимым заниматься профессиональным совершенствованием. Предлагаемые для выбора ответы предусматривают различную степень согласия с приведенным утверждением («необходимо заниматься профессиональным самосовершенствованием постоянно и планомерно», «заниматься при наличии свободного времени», «заниматься желательно, но не обязательно», «дополнительная самостоятельная работа по совершенствованию уровня профессионального мастерства может и не осуществляться, т.к. проводится плановое повышение квалификации на курсах и в ходе заседаний методических формирований и педагогических советов», «заниматься не нужно, т.к. педагог и без того достаточно образованный человек»).

Следующий вопрос связан с оценкой значимости факторов, побуждающих педагога к повышению квалификации. Респондентам предлагается оценить по четырехбалльной шкале значимость двенадцати факторов. Тремя баллами оценивается тот фактор, который, как считает педагог, имеет для него высокую значимость, двумя – фактор, оцениваемый педагогом как достаточно значимый, одним – фактор, который практически не имеет значения для респондента, и нулевая оценка дается фактору, абсолютно не имеющему никакого личностного значения. В число приведенных в стимульном материале факторов включены:

- 1) требование руководства,
- 2) желание совершенствовать уровень мастерства,
- 3) стремление овладеть профессионально значимыми знаниями и умениями,
- 4) стремление быть не хуже других,
- 5) возможность продвижения по карьерной лестнице,
- 6) подготовка к предстоящей проверке, сдаче экзамена на присвоение (подтверждение) квалификационной категории,
- 7) интерес к своей профессии,
- 8) желание быть первым в профессиональном плане среди своих коллег,

- 9) потребность в самосовершенствовании,
- 10) стремление завоевать (поддержать) авторитет среди коллег,
- 11) желание избежать критики,
- 12) чувство ответственности перед учениками, коллегами.

После ответов на вопросы анкеты респондентам предлагается закончить предложение: «Когда я слышу, как моего коллегу упрекают в том, что он стал меньше работать над собой, у меня возникает мысль ...» И далее изобразить графически изменения его отношения к профессиональному совершенствованию. Для педагога просят нанести на вертикальные линии (начало профессиональной деятельности, настоящее, профессиональное будущее) точки, соответствующие его состоянию (от -3 до $+3$). Обозначенные точки предлагается соединить отрезками.



Для уточнения динамики отношения к профессиональному совершенствованию (для выстраивания более плавного графика) респондентам можно предложить нанести на горизонтальную ось события, которые изменили это отношение в прошлом, определяют в настоящем и которые могут повлиять на него в прогнозируемом будущем.

По нашему мнению, целесообразно при интерпретации данных, полученных в ходе диагностики, принимать во внимание несколько позиций: 1) локус и направленность мотива, 2) содержание мотива, 3) вид потребности. Учитывая эти позиции, считаем возможным использовать следующий ключ:

- 1) для определения локуса и направленности мотива
 - Внешняя мотивация
 - Мотив достижения
 - № 12 Внутренняя мотивация
 - Мотив достижения

№2, №3, №5, №7 – 10.

Внешняя мотивация

Мотив избегания

№1, №6, №11 Внутренняя мотивация

Мотив избегания

№ 4

2) для определения содержания мотива

а) возможность выстроить карьеру как мотив профессионального совершенствования: №5,

б) мотив совершенствования уровня компетентности: № 2, №3, №7,

в) мотив самоутверждения: № 8, № 10,

г) мотив личностного развития: № 9, № 12.

3) для выявления потребности, на удовлетворение которой направлена деятельность по самосовершенствованию:

а) потребность в уважении и признании: №4, №5, №8, №10,

б) потребность в безопасности: №1, №6, №11,

в) потребность в самоактуализации: № 2, №3, №7, №9, №12.

Анализ диагностических данных позволяет построить мотивационный профиль педагога, которому предстоит обучение на дистанционных курсах. Именно с учетом этого профиля целесообразно конструировать индивидуальную траекторию освоения педагогом образовательной программы дистанционного курса. Принимая во внимание ту огромную роль, которую играет в структуре личностного потенциала педагога мотивация к профессиональному самосовершенствованию, вполне оправдано вычленить работу по ее формированию как самостоятельный аспект повышения квалификации.

Исследования М.В.Овчинникова [7] показали, что перспективными направлениями формирования мотивации учения будущих педагогов являются: совершенствование деятельности целеполагания, создание ситуации успеха в процессе обучения, обеспечение условий для осознания обучающимися временной перспективы учения (объединяющей профессиональный опыт, профессиональные устремления, представления о профессиональном будущем), формирование положительного отношения к учению. В работе В.Э.Арутюнян показано, что содержание мотивов повышения квалификации может быть самым различным. Однако наиболее действенными среди них являются: желание быть позитивно представленным в профессиональном сообществе (58,3%), стремление к успеху (33,6%), расширение индивидуальных профессиональных ресурсов (52,4%), желание соответствовать современным требованиям (43,8%), профессиональная успешность (31,8%), признание со стороны коллег, родителей и учеников (67,9%).

При этом среди опрошенных оформилась группа педагогов, центрированных на внешних стимулах и внешней мотивации, и группа

педагогов, центрированных на внутренней мотивации и субъективных факторах, побуждающих повышать собственный профессиональный уровень. Внешняя центрация проявлялась в том, что педагоги в повышении квалификации видели исключительно утилитарный смысл. Например, необходимость повысить квалификационную категорию, плановость повышения квалификации, требование администрации, улучшение материального положения. Педагоги, мотивы которых имели внутреннюю природу, смысл повышения квалификации видели в удовлетворении профессиональных интересов и потребностей, желании быть подготовленными к работе в инновационном режиме, возможности реализовать свои профессиональные планы и новые идеи. Кроме того, среди опрошенных были выявлены педагоги с ярко выраженной мотивацией достижения и педагоги, у которых доминировала мотивация избегания неудачи.

В.Э.Арутюнян установила, что для различных групп педагогов условия формирования мотивации профессионального самосовершенствования не могут быть универсальными. Она предложила для педагогов с ярко выраженной внешней мотивацией, нацеленных на достижение в процессе повышения квалификации создавать конкурентную профессиональную среду, расширять возможности их участия в различных конференциях, семинарах, конкурсах. Для педагогов с выраженным стремлением к избеганию неудач и соответствующей мотивацией первостепенным условием, детерминирующим успешность повышения квалификации, является обеспечение комфортного пребывания в системе повышения квалификации, способствующего снижению уровня тревожности и развитию конструктивных копинг-стратегий преодоления проблемных ситуаций или ситуаций неопределенности в педагогической деятельности.

Таким образом, формирование мотивации профессионального самосовершенствования рассматривается в качестве приоритетной задачи, решаемой как в условиях традиционного, так и в условиях дистанционного повышения квалификации педагогов. Конструирование индивидуальной образовательной траектории педагога, дистанционно повышающего свою квалификацию, должно осуществляться на диагностической основе. В содержании как входной, так и выходной диагностики должен быть представлен инструментарий, позволяющий выявить силу и направление мотивации профессионального самосовершенствования педагогов. Результаты входной диагностики мотивации профессионального самосовершенствования целесообразно использовать для выявления оптимальных условий, в которых будет осуществлено повышение квалификации. Изменения, произошедшие в содержании и структуре мотивации профессионального самосовершенствования, могут быть использованы как индикаторы качества дистанционного повышения квалификации.

Список использованных источников

1. Арутюнян, В.Э. Особенности мотивации профессионального развития педагога в системе повышения квалификации: автореф. канд. психолог. наук: 19.00.07 / В.Э. Арутюнян; ФГА ОУ ВПО «Южный федеральный университет», 2012. – 20 с.
2. Дружилов, С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2003. – № 4–5. – С. 35 – 42.
3. Зеер, Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Э.Ф. Зеер. – Свердловск: Изд-во Уральского ун-та, 1988. – 166 с.
4. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов. Изд. второе, доп., испр. и перераб. / И.А. Зимняя. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 384 с.
5. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
6. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Издательство Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/markova-psihologiya-professionalizma/storony-i-kriterii-professionalizma.html>. – Дата доступа: 04.04.2015.
7. Овчинников, М.В. Динамика мотивации учения студентов педагогического вуза и ее формирование: автореф. канд. психолог. наук: 19.00.07 / М.В. Овчинников; ГОУ ВПО «Курганский государственный университет». – Екатеринбург, 2008. – 26 с.
8. Реан, А.А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы, исследования, практикум / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 255 с.
9. Трифонова, П.А. Мотивация как фактор реализации процессно-компетентностного подхода к внутрифирменному обучению: автореф. канд. психолог. наук: 19.00.03 / П.А. Трифонова; ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова». – Ярославль, 2011. – 25 с.
10. Щербакова, Т.Н. Мотивационный ресурс профессионального развития педагога / Т.Н. Щербакова, В.Э. Арутюнян // Мат-лы II Международной научно-практической конференции «Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования» (24 – 25 ноября 2011) / Ред. кол. А.К. Белоусова, Т.Н. Щербакова, О.Д. Федотова. – Ростов-на-Дону: ИПО Педагогический институт Южного федерального университета, 2011. – С. 244 – 249.
11. Эльконин, Д.Б. Детская психология: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Д.Б. Эльконин; ред.-сост. Б.Д. Эльконин. – 4-е изд., стер. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 384 с.