

**МОТИВАЦИЯ МУГАЛИМДЕРДИН ЖЕКЕЛИК ЖАНА ПРОФЕССИОНАЛДЫК
САПАТТАРЫНЫН ӨНҮКҮРҮҮ КУРАЛЫ**
**МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАЧЕСТВО ПЕДАГОГА**
**MOTIVATION AS A TOOL OF DEVELOPMENT OF THE PERSONAL-
PROFESSIONAL QUALITY OF A TEACHER**

Байгазы у. М., Baigazy u.M.Магистрант гр.МНм-1-16, МУИТ
Дуйшеналиева А.Дж., Duishenaliyeva A.J. к.п.н.,доцент
Международный Университет Инновационных Технологий
International University of Innovative Technologies

Мугалимдин жекелик жана профессионалдык өнүгүүсүнүн, тышкы жана сырткы профессионалдык өзүн – өзү өркүндөтүү шарттарынын, мотивациянын профессионалдык өнүгүү механизмин башкаруу проблемасы аныкталат.

Негизги сөздөр: мугалимдин жекелик жана профессионалдык өгүүсү, мотивация, жекелик жана кесиптик өнүгүүнүн этаптары, мугалимдин профессионалдык натыйжасынын ишмердиги, мотивациянын механизми.

Раскрывается проблема мотивации педагога к личностно-профессиональному развитию, внешние и внутренние условия профессионального самосовершенствования, управленческие механизмы мотивации профессионального развития

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие педагога; мотивация; этапы личностно-профессионального развития; результативность профессиональной деятельности педагога; механизмы мотивации.

Reveals the problem of motivation of the teacher to personal and professional development, external and internal conditions of professional self-improvement, management mechanisms of motivation professional development

Key words: personal and professional development of the teacher; motivation; stages of personal and professional development; the effectiveness of the professional activity of a teacher; mechanisms of motivation.

Мотивация к тому или иному действию может быть как внутренней, так и внешней, подталкивающей человека или группу людей к желаемой деятельности. Внутренняя мотивация связана с устойчивым стремлением к той или иной цели, с наличием доминанты, обеспечивающей приоритетность деятельности, направленной на достижение поставленной цели. Внутренняя мотивация, запускающая активность субъекта в конкретном направлении, всегда несколько более значима, чем внешняя, направленная на создание условий в социальной среде, стимулирующих активность ее элементов (трудовых коллективов, семей, людей и т.д.) в желаемом направлении. Внешняя по отношению к человеку мотивация является механизмом управления, коррекции процессов самоуправления, саморегуляции.

Личностно-профессиональное развитие педагога – это та цель, в которой могут быть заинтересованы: государство, работодатели, родители, сами воспитанники, руководители образовательных учреждений и сам педагог, при условии, если для каждого из них развитие является значимой ценностью. Значимость качества личностно- профессионального развития для государства заключается в корреляции уровня профессионализма педагога и уровня результативности педагогической деятельности, корреляции качества выпускников образовательных учреждений и качества их профессиональной деятельности, корреляции качества профессиональной деятельности отдельных граждан и профессиональных сообществ, корреляции качества профессиональной деятельности граждан и качества развития отрасли, государства в целом, корреляции уровня развития и степени

безопасности страны. Значимость личностно-профессионального развития для самого педагога осознается, если он пронимает взаимосвязь между качеством своей профессиональной деятельности и уровнем жизни, социальным признанием, качеством самореализации. Оценивая качество личностно- профессионального развития педагога можно говорить о:

- этапе личностно-профессионального развития;
- результативности профессиональной деятельности;
- авторитете педагога;
- скорости и эффективности процесса личностно- профессионального развития;
- качестве мониторинга личностно-профессионального развития педагога;
- качестве взаимодействия процессов саморазвития и процессов управления личностно- профессиональным развитием педагога.

В качестве мотивации педагога к непрерывному личностно- профессиональному самосовершенствованию могут выступать как внутренние побуждения, так и внешние факторы. К внутренним возможно отнести следующие:

- предрасположенность и любовь к педагогической профессии, осознание ее значимости и вытекающее отсюда стремление достичь высокого профессионализма, а со временем профессиональной зрелости;
- стремление не уступать в педагогическом профессионализме коллегам, «быть не хуже других», и превосходить их по своему мастерству, достижениям и авторитету;
- познавательная потребность, выражающаяся в интересе к познанию нового и постоянном самосовершенствовании;
- готовность к самоорганизации.

Наряду с этим в качестве мотивов могут выступать также следующие внешние факторы:

- творческая атмосфера и здоровая состязательность в педагогическом коллективе, непосредственно способствующие формированию или усилению вышеназванных внутренних побуждений;
- материальное и моральное стимулирование, направленное на формирование и усиление тех же внутренних побуждений, но уже посредством удовлетворения других потребностей;

Мотивация к личностно-профессиональному развитию может иметь врожденную предрасположенность: А. Адлер главным врожденным мотивом считал стремление к превосходству и совершенству, К. Роджерс – врожденное стремление к самоактуализации, В. Франкл – к поиску смысла жизни, а А. Маслоу – к самоактуализации. П. Я. Гальперин выделяет: деловой мотив, «состязательный» и познавательный интерес, причем первые два вида мотива скорее являются внешними по отношению к личности, а последний внутренним качеством личности. Хотя надо отметить, что не каждая личность откликается на деловую мотивацию (оценка, награда, деньги, похвала и т.д.) и «состязательную» (быть лучше других или не хуже других). Наибольшая продуктивность деятельности, в том числе и познавательной, коррелирует с высокой внутренней мотивацией. Мотивация активности, согласно А.А. Ершову может порождаться внутренними противоречиями личности; социальными потребностями, воспитанными средой, и возникать в процессе взаимодействия человека со средой, где сталкиваются внутренние и внешние мотивы.

А.Н. Леонтьев доказал, что источником формирования и развития мотивационной сферы человека являются изменения в его деятельности, следовательно, формирование нового мотива одновременно есть возникновение новой деятельности, и познавательный интерес не может быть развит вне познавательной деятельности.

Активность человека самоорганизуется и мобилизуется доминантной целью, определяется системой ценностей, создает условия для соактивности с другими людьми. Активность как всеобщее свойство живого может иметь разную силу и направленность, в том числе и на профессиональную деятельность. Выделяют активность адаптивную и

неадаптивную. Адаптивная активность направлена на приспособление к внешней среде. Неадаптивную активность связывают со способностью субъекта «выходить за пределы тех ситуационных моментов, которые необходимы для достижения какой-либо цели». Становление профессиональной зрелости педагога часто связано с преодолением, непониманием, сопротивлением, поэтому для специалиста, занимающегося личностно-профессиональным развитием, важно проявлять как адаптационную, так и неадаптационную активность, обеспечивающую опережающее развитие, мотивировать педагога к прогностической деятельности в области преподаваемого предмета и в области педагогики. Значимость внутренних условий, личностных характеристик, безусловно, выше, чем внешних условий, однако последние способны увеличить численность носителей желаемых качеств личности профессионала. Идея стимулирования основывается на том, что любые действия педагога должны иметь для него определенные последствия, в зависимости от того, как он выполняет полученную работу. Положительные последствия увеличивают вероятность продолжения желательной линии поведения, отрицательные – уменьшают. Отсутствие последствий обычно ведет к медленному затуханию активности. При этом необходимо учитывать, что на одинаковые стимулы разные люди реагируют по-разному и с различной степенью интенсивности. Одним из самых распространенных механизмов стимулирования является материальное, роль которого в условиях рынка особенно значительна. Здесь важно правильно оценивать ситуацию, в рамках которой материальное стимулирование реализуется, стараться не преувеличивать его возможности, учитывая, что для человека характерна очень сложная система потребностей, интересов, приоритетов и целей. Удобство использования карты достижений для руководителя по сравнению с портфолио заключается в быстроте оценки количества достижений и их структуры. Сводная карта достижений педагогического коллектива позволяет оперативно выявить как западающие для коллектива в целом позиции, так и педагогов-лидеров, так и педагогов-отстающих. Неэкономические стимулы принято делить на организационные и моральные, хотя чаще всего применяются комплексные. Условия, стимулирующие к личностно-профессиональному развитию педагога можно условно разделить на организационно-управленческие, научно - методические, содержательно-процессуальные и психолого- коммуникативные.

Организационно-управленческие:

- обеспечение возможностей для приобретения опыта успеха в профессиональной деятельности каждому работнику;
- проведение ярмарки педагогических достижений;
- реализация и разработка системной программы заботы о здоровье педагогов.

Научно-методические:

- наличие модели профессиональной зрелости, как образа идеала, на достижение которого должны быть направлены как собственные усилия работника, так и системы непрерывного профессионального образования;
- обновление содержания профессионального образования в соответствии с темпами изменений окружающей среды;
- научно-методическое обеспечение инноваций в образовании от идеи до технологий.

Содержательно-процессуальные:

- обеспечение новизны информации, форм и методов повышения квалификации;
- прикладное и методологическое содержание курсов повышения квалификации;
- сочетание количественной и качественной оценки профессиональной деятельности;
- изучение динамики показателей качества педагогической деятельности;
- активные методы повышения квалификации, обеспечивающие максимальную активность педагога в личностно-профессиональном развитии;
- привлечение педагогов к участию в межпредметных конференциях и семинарах;

- задания в процессе повышения педагогов на все мыслительные операции: анализ, синтез, дедукция, индукция, классификация, сравнение, матричное описание явлений, прогнозирование, моделирование, проектирование;

Психолого-коммуникативные:

- развивающая беседа руководителя с каждым педагогом с целью выстраивания индивидуальной программы личностно- профессионального развития, вариативных моделей акмеологической поддержки;
- обеспечение причастности каждого к успехам образовательного учреждения;
- поддержание творческой обстановки, сочетание конкуренции и кооперации, обеспечение условий для личностного роста и развития каждого;
- авансирование успеха неуверенным в себе педагогам, оказание им скрытой помощи и обеспечение успеха хотя бы в одном виде профессиональной деятельности;

Перечисленные стимулы личностно-профессионального развития могут быть направлены как на весь педагогический коллектив, так и на отдельного педагога. Учет индивидуальных особенностей педагога требует корректировки в процессе их реализации, так педагог с высоким уровнем мотивации достижений скорее откликнется на призыв «быть лучше всех», а педагог с низким уровнем мотивации лучше поймет требование «быть как все». Использование эффективных стимулов мотивации личностно-профессионального развития педагога даёт двойной результат: запускает процессы самосовершенствования педагога и помогает ему освоить приемы мотивации, познавательной деятельности своих учеников или воспитанников. Ощувив на себе действенность того или иного приёма мотивации педагог более осознанно будет его применять в своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Акмеология профессиональной деятельности педагога: сб. науч. тр. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2005. – 172 с.
2. Бордовский Г.А. Развитие педагогического образования как необходимое условие модернизации общего образования // Материалы Всерос. совещания руководителей региональных учреждений дополнительного педагогического образования и ректоров педагогических университетов России / Информационный бюллетень №2 (30). – СПб, Изд-во РГПУ им. А.И Герцена, 2006. – С. 15–19.
3. Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайя) // Вестн. МГУ. – Сер.14. Психология. – 1995. – № 2.
4. Вульф, Б.З. Педагогика рефлексии: взгляд на профессиональную подготовку учителя / Б.З. Вульф, В.Н. Харькин – М.: Просвещение, 1995. – 45 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., Педагогика, 1996. – 221 с.
6. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях//Вопросы психологии. – 1997. – №4. – С. 29–38.
7. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. Изд.2-е, доп. – М.: ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Изд-во ЭКМОС.2000. – 384 с.