

РАЗРАБОТКА МНОГОВАРИАНТНЫХ МОДЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ НА ОСНОВЕ РЕАЛИЗАЦИИ ВЕДУЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Н.В. БОЙЦОВА, Т.В. МИРОНОВА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тверской государственный университет», г. Тверь МОУ СОШ №21, г. Тверь

Планирование и прикладное прогнозирование позволяет предвидеть развитие профессиональной мотивации как поступательное. Прогноз является предплановой разработкой многовариантных моделей развития профессиональной мотивации преподавателя. Развитие ведущих показателей мотивации на разных стадиях профессионализации позволяет предложить эффективный путь развития мотивации профессиональной деятельности.

Ключевые слова: *мотивация, совокупность ведущих показателей, прогнозирование, эффективность, деятельность.*

CREATION OF MULTIVARIATE MODELS OF PROFESSIONAL MOTIVATION DEVELOPMENT OF THE TEACHER THROUGH THE IMPLEMENTATION OF LEADING INDICATORS.

N.V. BOITSOVA, T.V. MIRONOVA

Planning and forecasting application allows us to anticipate the development of the professional motivation as a forward one. Forecast of the development of a preplanned multivariate models of the development of professional motivation of teachers. The development of the leading indicators of motivation at different stages of professional career enables us to offer an effective way of motivating professional activity.

Keywords: *motivation, a set of leading indicators, forecasting, efficiency, activity.*

Современная концепция управления социально-экономическими системами позволяет предвидеть вероятное будущее состояние психологических ресурсов и среды, в которой они существуют, вовремя предупредить возможные сбои и срывы профессиональной деятельности. Это может быть достигнуто с помощью прогнозирования мотивации профессиональной деятельности.

Современная наука располагает большим количеством разнообразных методов прогнозирования, где необходимое планирование и прикладное прогнозирование способно обеспечить развитие профессиональной мотивации как поступательное. [1, с. 186]

Прогнозирование практически во всех областях развития современного общества, затронуло и сферу профессиональной деятельности человека, и сферу общественного труда. Среди глобальных изменений в первую очередь необходимо отметить появление совершенно новых видов профессиональной деятельности и изменение отношения к профессиональной деятельности. В результате такого переосмысления высококвалифицированным специалистам необходимо повысить эффективность профессиональной деятельности и профессиональной компетентности. С одной стороны, это желание обусловлено необходимостью внедрения в практику психологических исследований,

пониманием реального поведения человека, познанием его закономерностей [2,с.208]. С другой стороны, назрела необходимость раскрыть связи внутренних мотивационных тенденций человека к действию. Соответствующая мотивация позволяет преподавателю строить свое профессиональное развитие как поступательное восхождение, реализовать и полностью раскрыть психологические ресурсы, достичь высокого уровня профессионализма и индивидуального развития, предложить перспективный путь повышения эффективности профессиональной деятельности. Под прогнозом мы понимаем научно обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем, об альтернативных путях и сроках его существования. Прогноз является предплановой разработкой многовариантных моделей развития и достижения акме мотивации профессиональной деятельности. Составляющие мотивации в прогнозе носят вероятностный характер и обязательно предусматривают возможность внесения корректировок. [3, с 625-630] Разработка прогнозов может осуществляется на основе реализации ведущих показателей профессиональной деятельности.

Внутренним содержанием процесса профессионально-личностного становления профессионала выступает самоорганизация личностного образовательно-развивающего пространства. Преподаватель выступает как субъект собственного профессионального развития, происходит освоение и принятие им содержания профессиональной деятельности, выработка индивидуально-творческого профессионального стиля. При этом личностный мир является источником его профессионального развития, его ценностных, целевых, содержательных и процессуальных характеристик. Становление образа «Я – профессионал» носит поэтапный характер. Суть становления образа «Я – профессионал» заключается в восхождении личности молодого специалиста к профессиональным ценностям, ценностям самореализации. Процесс формирования профессиональной мотивации включает в себя создание готовности к действию, выбор направленности (целей), средств, способов действия, места и времени действия, оценку вероятности успеха, формирование уверенности правильности и необходимости действия. В процессе формирования профессиональной мотивации участвуют такие образования как потребности, мотивы, мировоззрение человека, личностные особенности и представления человека о себе, своих возможностях (физических и психических), функциональные и эмоциональные состояния и переживания, знания о среде и прогноз ее изменений, ожидаемые последствия, включая оценки других людей и т.д. (70).

Исходя из теоретического анализа исследования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, анализа представлений о природе мотивации профессиональной деятельности в исследованиях отечественных и зарубежных специалистов, считаем, что в качестве **показателей мотивации** можно выделить следующие:

1) *эмоционально-ценностный*; так как мотивация тесно связана с эмоциями, а эмоции составляют обширнейшую сферу, в пределах которой выражаются не только пассивно-эмоциональные процессы, но и активно-

действенные, актуальные мотивационные процессы. Мотивация поведения принципиально невозможна вне пределов эмоциональной сферы.

2) *мотивационно-ориентировочный*; так как существует тенденция к переключению всех мотивационных установок на более успешные виды деятельности, соответствующие формирующимся возможностям человека. Однако только взаимовлияние мотивации и способностей приводят к их относительному соответствию.

3) *сознательно-волевой*; связанный с интенсивно развивающимся самосознанием, позволяющим анализировать, и контролировать собственную систему мотивов, а также формировать и укреплять разумное и преодолевать нежелательные мотивы.

4) *нравственно-внутренний*; обусловленный необходимостью не только содержательного усвоения побуждения, но и динамического его формирования и упрочнения. С динамической стороны побуждение формируется при условии и в результате содержательно-смысловой перестройки.

5) *мотивационно-направленный*; системообразующую функцию в мотивационной регуляции поведения выполняет противоречивое единство содержательной и динамической сторон, но в каждом отдельном случае функционирования или развития ведущей, наиболее значимой выступает либо динамическая сторона, либо содержательная. Большое значение придается различению содержательной и динамической сторон в данных терминах, в терминах соотношения целей и средств, энергетической (динамической) и направляющей (содержательной) характеристик мотивации

б) *лично – значимый* подразумевает соотношение значимого и незначимого в личности и в мотивационной системе, поскольку значимое формируется из незначимого и, распадаясь, превращается в незначимое. Значимое и незначимое в личности взаимосвязано и не может существовать одно без другого.

Для определения показателей мотивации у преподавателей разного уровня профессионализма мы провели исследование по разработанному нами тесту–опроснику. Проведенный опрос показывает, что показатели профессиональной мотивации у преподавателей разного уровня не одинаковы (по 5-бальной шкале, N=620). По результатам исследования на базе программы SPSS был составлен прогноз эффективной модели мотивации профессиональной деятельности. Первой группе преподавателей в возрасте до 30 лет со стажем работы менее 5 лет *с высоким уровнем профессионализма* для развития соответствующей мотивации необходимо реализовать мотивационно-ориентировочный и мотивационно-направленный показатели (до 4,6 балла и 4,7 балла). Нравственно-внутренний и лично-значимый показатели имеют соответственно средние баллы 3,9 и 3,5. Средний балл у преподавателей данной группы по всем показателям достаточно высокий 4,1 балла.

У преподавателей *со средним уровнем профессионализма* необходимо реализовать эмоционально-ценностный показатель (до среднего балла 4,7). Мотивационно-ориентировочный и мотивационно-направленный показатели занимают второе место у преподавателей этой группы, однако средние баллы

тоже относительно высокие (4,0 балла). Средний балл у преподавателей данной группы значительно ниже, чем у преподавателей предыдущей группы (3,8 балла). У преподавателей с *низким уровнем профессионализма* на первом месте реализации эмоционально-ценностный показатель, он значительно ниже, чем у преподавателей со средним уровнем профессионализма (до 4,5балла). По имеющимся данным средние баллы у преподавателей с низким уровнем профессионализмом значительно ниже, чем у преподавателей остальных групп.

По данным эмпирического исследования показателей профессиональной мотивации процесс самоактуализации и развития личности включает ценностно-смысловой анализ отношений, поступков, действий других людей в определенных профессиональных ситуациях, позволяющих оценить себя как будущего специалиста на фоне других. Динамическое моделирование и прогнозирование личностью своих действий в определенных профессиональных ситуациях на основе ценностных ориентаций и проблемный анализ своих достижений в определенных ситуациях с последующим заключением о проявленных качествах образа «Я-профессионал» и ведущих профессиональных мотивах деятельности, безусловно, важен для преподавателей всех уровней. Уровень профессиональной мотивации определен как качественная характеристика, где показатели активности - это решение профессиональных задач внешним стимулирующим воздействием, личностное саморазвитие, самореализация через профессию. Уровень мотивации профессиональной деятельности преподавателей высшей школы определялся нами с помощью разработанных методик.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Владимирова, Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб. пособие /Л.П. Владимирова. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: Дашков и К, 2008. – 398 с.
2. Деркач А.А. Акмеология /А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. -СПб.: Питер, 2003.-256 с.
3. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности. – Словарь. – М.: Академический проект, 2005. -848 с.
4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. –М.: ИНФРА-М, 2012. –464 с.