

тированного профессионального образования, формирующих их личность и сохраняющих состояние здоровья учащихся.

*Шахматова О.Н.*

г. Екатеринбург, Российский  
государственный профессионально-  
педагогический университет

### **Мотивация педагога-фасилитатора: концептуальный подход**

Особое место в структуре личности профессионала занимает мотивация. Многие из ведущих отечественных ученых считают, что мотивация является основой профессионализма и одним из ведущих факторов, оказывающим влияние на эффективность деятельности [2, 3].

В своем исследовании мы обратились к изучению мотивации профессиональной деятельности педагога, оказывающего фасилитационное влияние на обучаемого. Согласно научно-теоретическим подходам гуманистической психологии педагог-фасилитатор активизирует и стимулирует процессы осмысленного учения, облегчает проявление инициативы и способствует развитию личности обучаемых [4]. Это отвечает современным требованиям, предъявляемым к профессиональной деятельности педагогов системой образования, приобретающей личностно ориентированный характер. Исследование «движущих сил», мотивов деятельности педагогов не исчерпало себя и является востребованным, к тому же стоит добавить, что направление исследований в области мотивации педагогов-фасилитаторов еще мало разработано.

Педагогическая фасилитация – это, с одной стороны, процесс облегчения, усиления продуктивности образования (обучения, воспитания) и развитие субъектов профессионально педагогического процесса за счет особого стиля общения и личности педагога, с другой – профессионально-психологическое новообразование личности педагога, интегрирующие индивидуально-психологические особенности когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфер, включающее такие качества, как толерантность, аттрактивность, ассертивность. Деятельность педагога-фасилитатора - это целенаправленная активность, реализующаяся во взаимодействии субъектов образовательного процесса, создающая благоприятные условия, акти-

визирующая и стимулирующая самостоятельно и осмысленно учение учащихся, личностное развитие субъектов [6, с. 331 - 333].

Основываясь на подходах к профессиональной мотивации А.К. Марковой, Е.П. Ильина, Э.Э. Линчевского и др., взглядах А. Маслоу, исследованиях мотивации педагогической деятельности Н.А. Аминова, А.К. Байметова и др., а также проанализировав теоретические положения о педагогической фасилитации, особенностях личности и деятельности педагога-фасилитатора К. Роджерса (К. Rogers), Э.Ф. Зеера, И.В. Жижиной, А.Б. Орлова, была разработана содержательная модель профессиональной мотивации педагога-фасилитатора, в которую вошли мотивы, стимулирующие фасилитационное влияние педагога на учащихся.

Гипотеза исследования заключается в том, что существует определенный системокомплекс мотивов, ориентирующий педагогов на фасилитирующее взаимодействие с учащимися.

Используемый нами метод моделирования предполагает получение психологической модели путем сознательного и целенаправленного упрощения естественной психологической структуры личности или деятельности вычлениением изучаемых явлений, их усиления и возможно более полного устранения остальных. Его основу составляет мыслительный метод аналогии. Главным недостатком моделирования, по мнению А. Анастаси, является то, что не всегда возможно достижение полной аналогии [1, с. 33].

Уточним само понятие модели. Согласно К.К. Платову, психологическая модель – это «специально созданная структура психологического явления или система понятий или знаков, отражающая наиболее существенное в моделируемом психическом явлении» [5, с. 70].

В качестве систематизирующего признака для выделения мотивов профессиональной деятельности педагога-фасилитатора были взяты компоненты педагогической деятельности, предложенные Н.В. Кузьминой, М.К. Тутушкиной (конструктивный, организаторский, коммуникативный и рефлексивный). Формирование мотивации, с одной стороны, безусловно, детерминируется особенностями и профессиональной деятельности, а с другой – индивидуально-психологическими особенностями личности. Анализ литературы показал, что профессиональная мотивация педагога-фасилитатора имеет особенности, связанные с психологическим и новообразованиями, влияющим и на его деятельность. В числе ведущих выступа-

ют особенности профессиональной направленности (педагогический гуманизм, ориентированность на личность учащегося), особенности профессиональной компетентности, выраженные профессионально важные качества такие, как толерантность, уверенность в себе, эмпатия, личностное обаяние, рефлексивность, нравственность отношений к себе и к другим. С одной стороны, мотивы могут способствовать формированию определенных качеств педагога, обуславливающих фасилитационное влияние педагога на учащихся, а с другой – уже сформированные качества, установки педагога-фасилитатора детерминируют особенности профессиональной мотивации педагога.

На основе рассмотренных подходов гипотетически выделены 4 группы мотивов, обуславливающие деятельность педагога-фасилитатора.

К первой группе мотивов, стимулирующих конструктивную деятельность педагога-фасилитатора относятся:

- мотив призвания к педагогической деятельности;
- мотив заинтересованности и увлеченности своим предметом;
- мотив развития личности и индивидуальности учащегося;
- мотив развития собственной индивидуальности в профессии – стремление своим индивидуальным вкладом обогатить опыт профессии (этот мотив можно выделить как отдельный, а можно отнести к мотиву саморазвития и самосовершенствования).

Вторую группу мотивов, определяющих организаторскую деятельность, на наш взгляд, будут составлять:

- мотив достижения успеха в профессиональной деятельности – устойчивое стремление к достижению цели, желание сделать работу хорошо и быстро и достичь определенного уровня в каком-либо деле;
- мотив самореализации – стремление личности реализовать свой потенциал (способности, возможности и т.д.).

Третья группа – мотивы коммуникативной деятельности педагога-фасилитатора, включает в себя:

- мотив аффилиации педагогической деятельности – это стремление к доверительным, основанным на сотрудничестве контактам с другими субъектами образовательного процесса (учащимися);

- мотив помощи, альтруизма – стремление к максимизации успехов и достижений других, не связанное с собственным и эгоистическим интересами.

Четвертая группа мотивов лежит в основе рефлексивной деятельности педагога-фасилитатора. К ней могут быть отнесены:

- мотив самопознания и познания других;
- мотив саморазвития, самосовершенствования.

Надо отметить, что данное разделение мотивов достаточно условно. Например, мотив развития личности и индивидуальности учащегося, который мы отнесли к первой группе мотивов, связанных с проективной деятельностью педагога, можно отнести и к организаторской.

Выделенные мотивы способствуют формированию и инициируют проявление таких качеств педагога-фасилитатора, как аттрактивность (мотив аффилиции, конформная центрация), толерантность (гуманистическая и познавательная центрация) и ассертивность (мотив достижения, эгоцентрическая и познавательная центрация).

Данная содержательная модель профессиональной мотивации составлена на гипотетическом уровне и требует дальнейшей эмпирической проверки. При этом следует учитывать, что личность развивается и на разных этапах профессионального становления мотивация деятельности неодинакова. На отдельных ее стадиях происходит то или иное изменение состава мотивации, структуры мотивационной сферы, изменяется доминирование отдельных мотивов.

1. Анастаси А. Психодиагностическое тестирование: В 2 кн. – К 1 – М.: Педагогика, 1982.

2. Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1993.

3. Маркова А.К. Психология профессионализма – М.: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996.

4. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигма проекции, практики. – М.: Издат. центр Академия, 2002.

5. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. – М.: Высш. шк., 1984.

6. Шахматова О.Н. Фасилитационная направленность профессионального общения педагога // Материалы международной конференции

«Психология общения: социокультурный анализ». Изд-во Ростовского госуниверситета, Ростов-на-Дону, 2003.

*Шерстнева С.В.*

г. Златоуст, ГОУ СПО «Златоустовский  
индустриальный техникум им. П.П. Аносова»

### **Роль личностно-ориентированного подхода в создании адаптивной образовательной среды**

В современных социокультурных условиях России развитие системы профессионального образования в значительной степени определяется тем, насколько эффективно осуществляется управление всем ее звеньями. Решение стоящих перед обновляющейся профессиональной школой задач зависит, с одной стороны, от адекватного понимания и описания функционирующей системы управления, а с другой – от внедрения в практику новейших научно – педагогических технологий. Направленность всей системы внутриучебного управления на конечный результат предполагает не только особую мотивационно-целевую ориентацию руководителей учебных заведений, но и новый подход к информационному обеспечению, педагогическому анализу, планированию, организации, контролю и регулированию всей деятельности.

Бесспорно, что инновации в системе образования позволяют решать отдельные аспекты проблемы свободного самоопределения и самореализации личности студента. Вместе с тем современная система образования не значительно продвинулась в решении поднимаемой проблемы – личностно-ориентированное профессиональное образование. Сейчас обострились старые противоречия, связанные с преобладанием целевых ориентиров на высокое качество ЗУН и интеллектуальное развитие студентов, выявились новые, обусловленные расслоением общества на богатых и бедных – одни могут оплатить элитарное и престижное образование, другие лишены такой возможности.

Преподаватель – главное действующее лицо в обновлении педагогического процесса, именно к нему предъявляются новые требования. Тип преподавателя – информатора, транслятора известной информации – уходит в прошлое. Гарантированные, стабильные и прочные знания на основе