

Илюшина Т.В., Терзиогло Е.И.
г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

Внутренняя мотивация как движущая сила профессионального развития педагога

Профессиональное развитие личности – это формирование у человека возможности (прежде всего способностей) и мотивов, оптимально соответствующих требованиям деятельности, ее целям, содержанию и условиям реализации. Многие авторы отмечают что профессиональное развитие может начинаться только в том случае, если профессиональные (учебно-профессиональные) требования будут выше актуальных возможностей субъекта, а его мотивационная сфера будет не обедняться, а обогащаться.

Началом активного профессионального развития является принятие личностью профессионализации как жизненной задачи, ее личностно-смысловое «встраивание» в общий жизненный план.

В литературе термин «профессионализм» как психологическая категория не имеет однозначного определения. Будем придерживаться определения, что профессионализм - это интегральная характеристика личности, включающая системное сочетание нормативных психических качеств, обусловленных требованиями конкретной профессии, интериоризованных личностью и ставших неотъемлемым компонентом ее развивающейся психологической целостности.

А.К. Маркова выделяет пять уровней профессионализма (допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, псевдопрофессионализм, слеппрофессионализм) и отмечает, что каждый уровень предъявляет неодинаковые требования к психологическим качествам человека, в частности к мотивации профессиональной деятельности.

Основными составляющими профессионализма являются компетентность, способности и профессиональная направленность.

Движущие силы – это факторы, условия и причины, приводящие к активности. Главной движущей силой (факторами) профессионализма личности является образ искомого результата, к которому стремиться

субъект деятельности (Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач). Потребность в его достижении, деятельность, связанная с его достижением, анализ меры его продвижения в направлении к нему, поиск причин, содействующих и препятствующих его получению, формируют профессионализм личности.

По данным Н.В. Кузьминой и А.А. Реана факторы бывают трех видов:

- объективные, связанные с деятельностью человека в существующей системе, которая и направляет его на достижение значимых для системы результатов;
- субъективные, связанные с личностными предпосылками, профессионализма - мотивация, направленность, способности, креативность, отношения (мера их проявления объясняет субъективные причины, содействующие росту профессионализма, или препятствующие ему);
- объективно-субъективные, связанные с особенностями организации профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления системой.

К разряду стандартных факторов, которые могут мотивировать сотрудников, относятся:

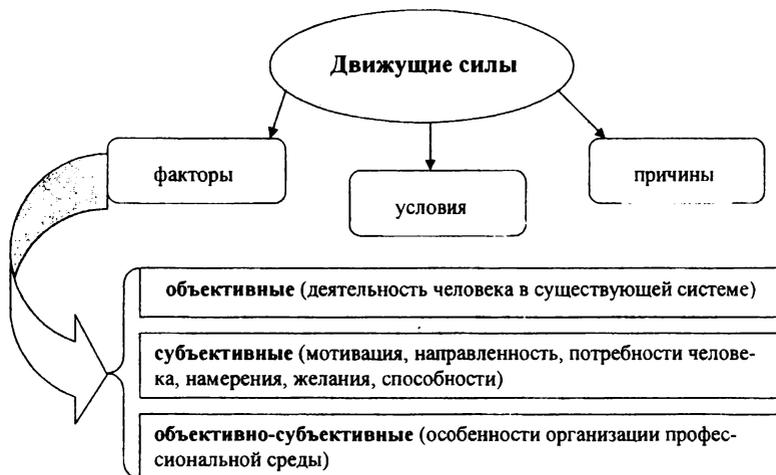
- стремление сохранить работу, остаться в занимаемой должности;
- желание получить повышение или занять другую должность;
- заинтересованность в повышении заработной платы;
- интерес к самому процессу овладения новыми знаниями и навыками, желание установить контакты с другими участниками программы;
- стремление понять пути решения существующих злободневных проблем собственной деятельности.

Чудновский В.Э., рассматривая проблему профессионального развития, отождествляет движущие силы профессионального развития с внутренними противоречиями человека.

На профессиональное развитие влияют различные факторы, условия и движущие силы, что в итоге определяет профессиональную направленность, компетентность и гибкость мышления и эмоциональной сферы.

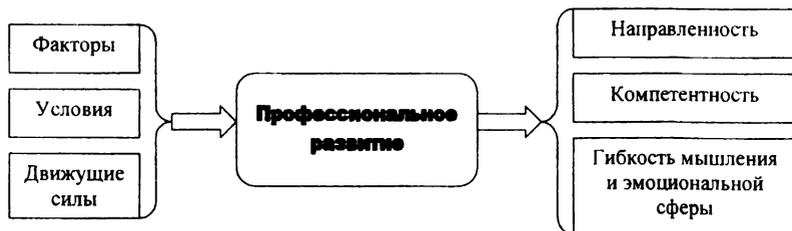
Факторы и условия профессионального развития определяются внешней стороной профессиональной деятельности. Их предлагает человеку среда, определенная ситуация.

Схема структуры движущих сил по Кузьминой Н.В. и Реану А.А.



Движущие силы – это внутренние противоречия, вызванные столкновением разных мотивов. Совокупность внутренних мотивов составляет внутреннюю мотивацию человека. Противоречия (движущие силы процесса профессионального развития) – являются источником профессионального развития, возникают и развиваются в процессе профессиональной деятельности. В нашей работе мы будем придерживаться интерпретации движущих сил профессионального развития как совокупности противоречий внутренних мотивов.

Схема профессионального развития по Чудновскому В.Э.



Внутренняя мотивация - это компонент профессиональной направленности, что предполагает совокупность потребностей и мотивов личности, определяющих ее поведение.

Термин «мотивация» используется в психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, определяющих поведение (сюда входят потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Исходя из этого, можно выделить внутренние и внешние причины поведения. К внутренним относятся психологические свойства поведения (мотивы, потребности, цели, намерения, желания, интересы и т.п.), к внешним – внешние условия и обстоятельства деятельности человека (стимулы, исходящие из сложившейся ситуации). Соответственно, мы можем говорить о внутренней и внешней мотивации поведения.

Внутренняя мотивация индивида играет ведущую роль в процессе его психического развития. Хотя и внешняя мотивация индивида, побуждаемая прежде всего его социальным окружением (предписание, санкция или запрет), играет в его судьбе определенную роль, он, имея перед собой альтернативы, даже задаваемые извне, оценивает их в аспекте своего личностного смысла, выбирает из них наиболее значимые или же ищет новые ситуации с новыми альтернативами. Если рассматривать профессиональное развитие, то внутренняя мотивация индивида представлена, прежде всего, его стремлением к интеграции в социальный контекст на основе идентификации с социальными, в том числе профессионально специфическими, группами. Это стремление выражается в ориентациях, во-первых, на разные квалификационные уровни, связанные с объемом и качеством общего и профессионального образования, и, во-вторых, на профессиональные занятия с особым предметом труда и специфическим операциональным составом.

Внутренняя и внешняя мотивации не являются независимыми. Внутренние причины поведения могут актуализироваться под влиянием определенной ситуации и, напротив, актуализация определенных внутренних причин (мотивов, потребностей) приводит к изменению ситуации, точнее, ее восприятия человеком. Актуальное поведение человека следует рассматривать как результат непрерывного взаимодействия внутренних и

внешних мотивирующих факторов. Мотивация в данном случае рассматривается как процесс непрерывного выбора и принятия решений.

Литература

1. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.
2. Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 1993.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
4. Чудновский В.Э. Личностная модель труда учителя. М., 1998.

Лебедева В.А.

г. Екатеринбург, Российский государственный
профессионально-педагогический университет

**Психологические детерминанты
профессионального самоопределения личности
и особенности их актуализации в процессе
профессиональной подготовки**

Проблема личностного самоопределения является центральной или базовой проблемой взаимодействия личности и окружающего мира. Самоопределяясь, личность вырабатывает свое собственное отношение к окружающей действительности и занимает определенную позицию, что позволяет ей найти свое место в жизни и конструировать свой жизненный путь.

В психологической литературе нет единого взгляда на то, как понимается самоопределение, и какие его детерминанты существуют. По этому вопросу существуют различные точки зрения, в защиту каждой из которых приводятся убедительные аргументы.

Так, методологическая основа психологического подхода к проблеме самоопределения была заложена С.Л. Рубинштейном. Проблема самоопределения рассматривалась им в контексте проблемы детерминации, в свете выдвинутого им принципа - внешние причины действуют, преломляясь через внутренние условия. В последствии поход, намеченный С.Л. Рубинштейном, развивался в работах К.А. Абульхановой-Славской. для которой центральным моментом самоопределения является также самодетерминация, собственная активность, осознанное стремление занять определенную