

ПОТРЕБНОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Матназарова М.Б. Email: Matnazarova1153@scientifictext.ru

Матназарова Мехрибон Бахтияровна – докторант,
Головной научно-методический центр,
г. Ташкент, Республика Узбекистан

Аннотация: в данной статье рассматривается мотивационная сфера педагогических кадров как особенность профессиональной компетентности. Результативность деятельности педагога зависит от устойчивой направленности на профессию, от ориентации на получение фундаментальных профессиональных знаний и практических умений, потребности в освоении профессии на высоком уровне. Профессиональная мотивация и профессиональные интересы существенно влияют на удовлетворенность профессией и успешность деятельности. Рассмотрены уровни потребностно-мотивационной сферы педагогических кадров.

Ключевые слова: мотивация, педагогические кадры, социальная мотивация, самореализация, ситуация, установка, концепция, педагогическая деятельность, личностный потенциал, поведение.

NEED-MOTIVATIONAL SPHERE AS A FACTOR OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF PEDAGOGICAL CADRES IN THE EDUCATIONAL PROCESS Matnazarova M.B.

Matnazarova Mekhribon Bakhtiyarovna - Doctoral Student,
HEAD SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL CENTER,
TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: this article considers the motivational sphere of pedagogical personnel as a feature of professional competence. The performance of the teacher depends on a sustainable focus on the profession, on the orientation towards obtaining fundamental professional knowledge and practical skills, the need for mastering the profession at a high level. Professional motivation and professional interests significantly affect the satisfaction with the profession and the success of the activity. The levels of need-motivational sphere of pedagogical staff are considered.

Keywords: motivation, pedagogical personnel, social motivation, self-realization, situation, attitude, concept, pedagogical activity, personal potential, behavior.

УДК 37.013

Рассматривая проблему мотивации деятельности, необходимо стараться различить понятия мотив и мотивация. Если под мотивом понимается внутренний импульс, возбуждающий человека к реализации конкретных действий (физических или духовных), то понятие мотивация рассматривается гораздо шире. Мотивация не только детерминирует поведение человека, она фактически функционирует во всех сферах деятельности человека. Вместе с тем, следует отметить, что у каждого человека в течение жизни формируется личная мотивационная система, в которой представлены не все социальные мотивации, а только те, которые чаще других определяют поведение и деятельность [1, с. 252].

Относительно потребностно-мотивационной сферы педагогических кадров, то её, как правило, разделяют на три уровня:

- мотивационная сфера педагога охватывает диапазон жизненно важных для него потребностей, удовлетворение которых обеспечивает характер его деятельности. И обучаемые, и предмет, который преподаётся, и отношения с коллегами становятся средствами обеспечения этих потребностей;

- уровень формально-ролевого соответствия, который, с одной стороны ограничивает сферу реализации потребностей, локализует её в сфере внутренних отношений. С другой стороны, поведение педагога начинает существенно зависеть от того, какие возбудители он считает допустимыми. Иногда преподаватель просто игнорирует ряд актуальных потребностей, отказывается от полноты жизненной самореализации;

- смещение внимания педагога на потребности обучаемых (сознательное ухудшение собственной позиции за счет отказа от привлекательных для себя занятий и т.д.).

Таким образом, оптимальным будет вариант, когда педагог через удовлетворение личностных потребностей достигнет вершин в профессиональной деятельности. В этом случае он сможет развиваться, самореализовываться, самоутвердиться.

В свою очередь, потребность конкретизируется при наличии определенной педагогической ситуации. Пока ситуации не существует, потребность не имеет возможности быть довольной, поскольку не получила импульс к деятельности в определенном направлении. В случае наличия у педагога потребности и педагогической ситуации возникает установка, т.е. неосознаваемая личностью состояние готовности к деятельности, с помощью которой может быть удовлетворена та или иная потребность, целостная направленность субъекта в определенном направлении на определенную деятельность [2, с. 261].

Далее полагается целесообразным рассмотреть мотивы деятельности педагога, которые активизируют его с учетом некоторых классических мотивационных концепций.

Так, источником внутренней мотивации находится не в деятельности, а в удовлетворении, которое возникает от процесса деятельности. То есть, чем больше мы заняты любимым и интересным делом, чем больше удовольствия и радости она нам приносит, тем больше хочется продолжать это дело. Для педагога с развитой внутренней мотивацией характерны увлеченность процессом деятельности, интерес к самому процессу деятельности, а не только к его результатам. В то же время положительные результаты педагогической деятельности является для педагога своеобразными средствами, укрепляют и усиливают интерес к процессу деятельности. Таким образом, внутренние мотивы являются двигателями развития личности педагогических кадров [3, с. 480].

Мотив направленности на педагогическую деятельность означает, что результаты, которых достигает педагог в профессиональной деятельности, усилия, которые прикладываются для достижения поставленной цели, зависят от положительного, эмоционально-ценностного отношения к профессии, устойчивого интереса к ней, степени реального удовлетворения избранным профессиональным направлением и выполняемой деятельностью; от осознания своей роли в этом процессе.

Результативность деятельности педагога зависит от устойчивой направленности на профессию, от ориентации на получение фундаментальных профессиональных знаний и практических умений, потребности в освоении профессии на высоком уровне. Профессиональная мотивация и профессиональные интересы существенно влияют на удовлетворенность профессией и успешность деятельности. Отношение к профессии, мотивы его выбора, отражающие потребности, интересы, убеждения, идеалы, очень важны, а иногда являются определяющими факторами относительно эффективности профессиональной деятельности педагогических кадров.

Мотив самоактуализации означает, что педагог нуждается в саморазвитии, самосовершенствовании, в реализации своего личностного потенциала. Только в активности человека удовлетворяются его потребности. Для преподавателя, который способен к самоактуализации, характерны оптимизм, независимость мысли, богатство внутреннего мира, креативность, чувство юмора.

Профессиональная мотивация педагога содержит такой мотив, как перспектива профессионального роста. Преподаватель, который видит перспективы своей карьеры, направляет свой интеллектуальный потенциал, энергию и желание на повышение профессионализма. Если перспектива отсутствует, то энергия теряется или направляется не в направлении профессионального развития [4, с. 543].

Мотив достижения означает, что побуждением личностной активности педагога является потребность в признании, уважении со стороны коллег и возможности самовыражения. Таким преподавателям присуща активность, энергичность, самостоятельность в работе, стремление отстаивать свое мнение, большая работоспособность. От степени доминантности этого мотива зависит то, чего может достичь педагог в своей жизни, в частности в педагогической деятельности.

Для формирования внутренних мотивов важное значение, имеет реализация внешних. Одним из внешних мотивов является морально-материальное поощрение. Уровень усилий, которые тратит педагог, зависит от того, насколько он верит в существование причинной связи между затраченными усилиями и возможным вознаграждением. Исследователями установлено, что интерес к деятельности снижается тогда, когда реальные результаты систематически не подкрепляются через удовлетворение внешних мотивов [5, с. 381].

Достижения требуемого уровня результативности может вызвать внутренние (чувство собственной высокой профессиональной компетентности, удовольствие от выполняемой работы и др.) и внешние (устная похвала, награждения дипломами, грамотами, денежное премирование, представление к наградам, присвоение ученых званий, возможность профессионального роста и т.д.) вознаграждения. Эта концепция указывает на то, что вознаграждение и удовольствие является стимулом и причиной высоких результатов в педагогической деятельности, а удовлетворенность деятельностью и проделанной работой способствуют повышению ее результативности [6, с. 315].

Рычагами, которые приводят в действие определенные мотивы являются стимулы. Стимулирование имеет различные формы проявления. Так материальное вознаграждение за результативную деятельность является показателем ее оценки со стороны руководства. При этом материальное вознаграждение лишь одна из форм поощрения.

Если мотивация преимущественно является внешней, то и деятельность в целом не будет характеризоваться личностным смыслом. То есть она не будет выступать как дело всей жизни, а лишь как средство для достижения определенных жизненных целей. Если же преобладает внутренняя мотивация, то деятельность приобретает личностного смысла, то есть она будет значительно результативнее, богаче и глубже. В результате эффективность всей деятельности педагога значительно возрастает.

Исследования различных ученых показывают, что высокий уровень профессионального мастерства достигается педагогом, если у него возникает и способна реализоваться потребность в профессиональном саморазвитии, самосовершенствовании, если он проявляет мотивационно-ценностное отношение к педагогической деятельности, способен к волевой саморегуляции, самоорганизации и самоконтролю [7, с. 87-93].

Таким образом, в процессе исследования мы пришли к выводу, что потребность и мотивация педагога к профессиональному саморазвитию и повышению своей квалификации является первым организационно-педагогическим условием профессиональной компетентности педагогических кадров высших образовательных учреждений.

Список литературы / References

1. *Бетина О.Б.* Психология и педагогика: учеб. пособие / О.Б. Бетина. СПб.: Вектор, 2006. – 252.
2. *Глуханюк Н.С.* Психология профессионализации педагога. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та. 2005. С. 261.
3. *Самыгин С.И.* Психология и педагогика: Учебное пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. М.: КноРус, 2012. С. 480.
4. *Столяренко А.М.* Психология и педагогика: Учебник для студентов вузов / А.М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. С. 543.
5. *Чернышова Л.И.* Психология и педагогика: Учебное пособие / Э.В. Островский, Л.И. Чернышова. Под ред. Э.В. Островский. М.: Инфра-М, 2015. С. 381.
6. *Багдасарова С.К.* Психология и педагогика: учеб. пособие для ср. спец. учеб. заведений / С.К. Багдасарова, С.Н. Самыгин, Л.Д. Столяренко. М.: Ростов: MapT, 2006. С. 315.
7. *Исмадияров Я.У.* Content and Formation Key Competencies of Quality Assurance Managers. Eastern European Scientific Journal Düsseldorf. Germany, 2017, ISSN 2199-7977 DOI 10.12851/EESJ2017032017 AURIS, Page 87-93.