

Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по образованию



Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования

УДК 378.046.4
№ госрегистрации
Инв. №

УТВЕРЖДАЮ
Ректор СПб АППО
канд. пед. наук
С.В. Жолован
« ____ » _____ 2019 г.

ОТЧЕТ (АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА)
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ
«Мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития
педагогов-психологов»

Санкт-Петербург 2019

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Канд. пед. наук, доцент _____ В.В. Мелетичев
подпись, дата

Канд. пед. наук, _____ С.А. Кирилова
подпись, дата

РЕФЕРАТ

Аналитическая справка по результатам научно-исследовательской работы 29 стр., 7 рис., 17 источников, 4 приложения.

Мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов.

Ключевые слова: профессионально-педагогическая деятельность, профессиональное развитие педагога-психолога, мотивация профессионально-педагогической деятельности, мотивация профессионального развития педагога-психолога.

Объект исследования – мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития педагога-психолога.

Цель – изучение и анализ актуального состояния мотивации профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов ГБОУ общего образования Санкт-Петербурга, выработка рекомендаций по совершенствованию деятельности образовательных учреждений в области ее формирования.

Для достижения цели НИР была использована комплексная методика, представляющая совокупность следующих основных методов: теоретические – анализ, синтез, сравнение, обобщение, систематизация; эмпирические – опрос. Для обработки полученных результатов использовались методы математической статистики.

Основные результаты научно-исследовательской работы заключаются в изучении и анализе актуального состояния мотивации профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов ГБОУ Санкт-Петербурга. Обоснована необходимость организации целенаправленной, системной работы по формированию у педагогов-психологов внутренней мотивации профессиональной деятельности и профессионального развития.

ВВЕДЕНИЕ

В основе профессиональной деятельности педагога-психолога лежит сочетание целого ряда мотивов, определяющих его направленность и, во многом, обуславливающих его как личную профессиональную успешность, так и в целом результативность образовательного процесса. При этом важно иметь в виду, что эта деятельность является полимотивированной, т.е. детерминируется не одним, а совокупностью мотивов. Одни мотивы являются доминирующими, основными, другие – подчиненными, второстепенными. Доминирование-подчинение мотивов изменчиво, поскольку мотивация любой деятельности, в том числе и педагогической, очень динамична, подвержена влиянию различных внутренних и внешних факторов. Только доминирование в системе профессиональных побуждений педагога-психолога внутренних мотивов может обеспечить его действительное стремление к профессиональному совершенствованию, а значит, и движение к достижению психолого-педагогического мастерства.

Проведенный теоретический анализ показал, что, несмотря на наличие большого количества работ по проблематике мотивации педагогической деятельности, в прямой постановке вопроса побуждения профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов не изучались и не обсуждались.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1 МОТИВАЦИЯ КАК ЗНАЧИМОЕ УСЛОВИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Профессионалом в любой сфере деятельности, а тем более в деятельности педагогической, может быть только тот, кто мотивирован именно на эту деятельность, стремиться реализоваться в ней, если эта деятельность значима для субъекта сама по себе, он получает от нее удовлетворение, то есть имеет внутреннюю мотивацию этой деятельности.

Проблематикой факторов, обуславливающих успешность профессиональной, в том числе профессионально-педагогической деятельности, занимались многие отечественные и иностранные ученые и практики. Обобщение различных подходы,

позволяет заключить, что в качестве наиболее часто называемых значимых из называют: профессиональные знания и умения, психолого-педагогические знания и умения, организаторские и коммуникативные умения, педагогическую направленность, личностные качества педагога [12, с. 16]. При этом направленность выделяется в качестве стержневого компонента личности педагога.

Направленность личности представляет собой «совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций» [16, с. 230]. Направленность представляет собой целостную структуру, которая характеризуется, прежде всего, иерархичностью, наличием в ней доминирующих мотивов, определяющих основные вектора активности личности.

Успешность педагогической деятельности обуславливается, прежде всего, качественной (содержательной) характеристикой мотивов, по принципу внутренней и внешней мотивации. Если для педагога профессиональная деятельность значима сама по себе, он получает от нее удовлетворение, стремится самореализоваться именно в ней, то правомерно вести речь о наличии у него внутренней мотивации. Если же педагогическая деятельность побуждается мотивами заработка, престижа и т.д., то речь идет о внешней мотивации. Именно наличие внутренней мотивации у педагога в наибольшей степени предопределяет эффективность и результативность его профессиональной деятельности. Кроме того, необходимо иметь в виду, что внешние мотивы дифференцируются на положительные и отрицательные. Несомненно, внешние, положительные мотивы более эффективны и желательны, чем внешние отрицательные. Однако, важно иметь в виду, что внешние положительные мотивы не всегда действительно соотносятся с содержанием профессиональной деятельности, ее качеством, стремлением развиваться именно в ней.

В самой мотивационной сфере важную роль играет отношение человека к профессиональной деятельности. В основе отношения к профессиональной деятельности, по нашему мнению, лежит принятие или непринятие человеком профессии, основанное на анализе возможности удовлетворить свои потребности, реализовать способности, достичь целей и т.д. Принципиальным, в этом плане, представляется замечание В.Д. Шадрикова, который отмечает: «Принятие профессии

порождает желание выполнить ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности» [17, с.37].

Интегративным показателем отношения к профессии является удовлетворенность ее человеком. По мнению ряда авторов, она совершенно необходима и чрезвычайно важна именно как обобщенная характеристика. «Низкая удовлетворенность профессией в большинстве случаев становится причиной текучести кадров, а она в свою очередь приводит к отрицательным экономическим последствиям. Кроме того, от удовлетворенности избранной профессией в немалой степени зависит и психическое здоровье человека» [1, с.193]. Удовлетворенность является индивидуально-психологической характеристикой. Она во многом определяется такими личностными особенностями субъекта трудовой деятельности, как уровень притязаний, профессиональная компетентность, трудоспособность и т.д. Удовлетворенность трудом как личностная характеристика формируется в процессе овладения профессиональными и коммуникативными знаниями, умениями и навыками при: - адаптации личности к условиям профессиональной деятельности и коллективу; - совершенствовании личности в профессиональной и коммуникативной деятельности; - обучении других и формировании у них положительного отношения к труду. Удовлетворенность трудом многокомпонентна по своей природе. Она включает удовлетворенность специальностью, условиями труда, его организацией, заработком, возможностями профессионального и служебного роста, взаимоотношениями с членами коллектива и администрацией и т.д. Высокий уровень удовлетворенности профессией свидетельствует об оптимальности мотивации педагогической деятельности. Неудовлетворенность профессией сказывается на результатах труда любого работника, но особенно она чревата последствиями в деятельности педагога, где «педагогический брак» оборачивается изъянами в знаниях, воспитанности обучающихся, формировании их личности.

Наряду с позициями большинства авторов, занимавшихся данной проблематикой, нами обосновано, что «...важным условием результативности деятельности педагога является наличие у него профессиональной мотивации,

в которой ведущими являются внутренние мотивы педагогической деятельности. Сформированность такой структуры мотивации значимо влияет на стиль профессионально-педагогической деятельности, определяет отношение педагога к своей профессии, удовлетворенность ею, стремление к совершенствованию, достижению педагогического мастерства, что в значительной степени влияет на достижение как конечных, так и промежуточных целей образовательного процесса» [7, с.93].

Осмысление компетентности специалиста XXI века свидетельствует о том, что современный педагог не может быть действительно компетентным, как того требует современная социальная и образовательная парадигма, если он постоянно не занимается повышением своего профессионального уровня. Это не является чем-то новым в науке и психолого-педагогической практике. К примеру, А. Дистервег отмечал: «Как никто не может дать другому того, что не имеет сам, так и не может развивать, воспитывать и образовывать других тот, кто сам не является развитым, воспитанным и образованным. Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [2, с.74]. Еще в 1961 году по этому вопросу образно высказалась и Н.В. Кузьмина, которая писала: «Учитель напоминает человека, идущего против течения: стоит ему остановиться, и течение снесет его далеко назад. Остановка в совершенствовании педагогического мастерства приводит к его утрате» [6, с.89].

Данное заключение подтверждается и работами многих авторов. Так Э.Ф. Зеер под профессиональным развитием личности понимает «формирование устойчивых положительных мотивов, социально значимых и профессионально важных качеств личности, готовности к постоянному профессиональному росту, нахождение оптимальных приемов и способов качественного и творческого выполнения профессиональной деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями специалиста» [4, с. 118]. Т.П. Морозова и А.Л. Коблева отмечают: «Профессиональное становление педагога, его успешное прохождение этапов развития профессиональной компетентности, профессионально-педагогического роста во многом определяется уровнем трудовой мотивации личности, системой его

ценностных ориентаций и личностных профессиональных установок» [13, с.116]. Н.В. Панова утверждает, что «профессионализм учителей представляет собой системное образование, состоящее из мотивации профессионального самосовершенствования операционального, личностного ресурсов, среди которых блок мотивации профессионального самосовершенствования является системообразующим в усилении профессионально значимых личностных качеств» [15, с.102].

Таким образом, действительное профессиональное совершенствование педагога возможно лишь тогда, когда имеет место мотивация самого педагога к профессиональному развитию, его собственное понимание и осознанное внутреннее стремление развиваться и совершенствоваться в сфере избранной профессиональной деятельности [10, с. 112]. Другими словами, внутренняя мотивация.

Практика учреждений дополнительного профессионального образования показывает, что достаточно часто педагоги приходят повышать квалификацию, проходить профессиональную переподготовку, побуждаемые не собственными устремлениями, а под влиянием различных внешних факторов: внешнее давление, внешнее целеполагание, необходимость, определенная нормативными документами, направление со стороны руководства, возможность повысить свое материальное благополучие, продвижение по карьерной лестнице и т.п. Конечно, и под влиянием этих факторов педагог в какой-то степени развивается. Более того, получает документы о факте профессионального развития, к примеру, удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке. Но, возникают закономерные вопросы – а произошли ли действительно какие-то качественные изменения в знаниях, умениях и навыках, профессиональных убеждениях педагога после такого развития? Овладел ли он какими-либо новыми технологиями, методиками обучения и воспитания? Отразились ли они позитивно на качестве и эффективности его профессионально-педагогической деятельности? К сожалению, в большинстве случаев, ответы на эти вопросы не будут положительными. Причина довольно проста – то или иное участие в профессиональном развитии не основывалось на желании самого педагога, а значит,

и не было его осознанным решением. Соответственно, и относился он к этой деятельности исключительно исходя из внешних побуждений, которые перечислены ранее в статье. В качестве итогов такого профессионального совершенствования можно отметить: затраты – потраченное время, причем не только самого педагога, но и всех тех, кто участвовал в этом процессе, потраченные материальные средства и моральные усилия; результат в повышении эффективности и качества образовательного процесса минимальный.

Изложенные положения в полной мере относятся и к профессиональной деятельности педагогов-психологов образовательных учреждений Санкт-Петербурга как полноценных участников образовательного процесса. Это предопределяет необходимость изучения мотивации их профессиональной деятельности и профессионального развития.

2 ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Для изучения актуального состояния мотивации профессиональной деятельности и профессионального развития педагога-психолога использовались следующие диагностические методики:

- мотивы выбора деятельности педагога-психолога - приложение А. Разработана В.В. Мелетичевым на основе методики «Мотивы выбора деятельности преподавателя» (автор Е.П. Ильин);

- методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана) - приложение Б;

- методика изучения удовлетворенности педагогов-психологов своей работой – приложение В. Разработана В.В. Мелетичевым на основе методики «Методика изучения удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (авторы Н.В. Журина, Е.П. Ильин);

- мотивация профессионального развития педагога (автор В.В. Мелетичев) – приложение Г.

Для составления более развернутого, наглядного представления об изучаемых феноменах авторами по результатам каждой методики были выделены группы

педагогов-психологов по стажу профессиональной деятельности – до 5 лет, от 5 до 15 лет, более 15 лет.

Представленный диагностический инструментарий позволяет изучить и с высоким уровнем достоверности проанализировать как основные (мотивацию профессиональной деятельности и профессионального развития), так и дополнительные (удовлетворенность) показатели, обуславливающие успешность профессиональной деятельности педагога-психолога.

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ИЗУЧЕНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

В экспериментальной части научно-исследовательской работы приняли участие 190 педагогов-психологов 112 образовательных учреждений Санкт-Петербурга. Из них 189 – женщины, 1 – мужчина. Выборка позволяет распространить полученные в ходе экспериментальной работы результаты на генеральную совокупность представителей данной профессиональной группы в Санкт-Петербурге.

Анализ результатов по первой методике показал, что у 84,7% респондентов выражено педагогическое призвание, у 8,9% доминируют сопутствующие мотивы, у остальных мотивы педагогического призвания и сопутствующие мотивы выражены одинаково.

Важно обратить внимание, что из числа участников экспериментальной работы, имеющих педагогическое призвание, только 16,7% составляют педагоги-психологи со стажем до 5 лет. А среди тех, кто в профессии более 15 лет, таких 44,1%. По мнению авторов, это является тревожным сигналом для перспективы развития психологической службы в системе образования.

Изучение доминирования в структуре мотивации профессиональной деятельности внутренних или внешних побуждений показывает, что из числа респондентов ни у кого нет внешней отрицательной мотивации профессиональной деятельности. В тоже время, только у 34,7% педагогов-психологов доминируют внутренние мотивы, предопределяющие эффективность и качество осуществляемой

деятельности. У наибольшего числа участников экспериментальной работы (45,8%) преобладающими являются внешние положительные мотивы, у остальных внутренние и внешние положительные мотивы соотносятся по-разному.

При этом, как и в случае с вышеописанными результатами по первой методике из числа педагогов-психологов с доминирующими внутренними мотивами (ВМ) профессиональной деятельности наименьшее число составляют те, чей стаж в профессии менее 5 лет – 16,6%. Такая же ситуация и с категорией респондентов с доминирующей внешней положительной мотивацией (ВПМ) – 16% педагогов-психологов со стажем менее 5 лет.

Интересным, с точки зрения авторов, является и то факт, что педагогов-психологов с доминирующими внутренними мотивами больше со стажем более 15 лет, а с доминирующими внешними положительными побуждениями со стажем от 5 до 15 лет.

Анализ результатов, полученных при использовании третьей методики, практически четвертая часть (22,7%) педагогов-психологов, участвовавших в экспериментальной работе, заявила о низкой удовлетворенности осуществляемой профессиональной деятельностью. Высокий уровень удовлетворенности выявлен у 60,5% респондентов.

По данному показателю прослеживается такая же тенденция, как и по результатам изучения мотивов выбора профессии и осуществления профессиональной деятельности. Так, по всей выборке высокий уровень удовлетворенности осуществляемой деятельностью характерен для 45,3% участников экспериментальной работы со стажем более 15 лет. Наименьшее количество респондентов с таким уровнем удовлетворенности отмечается среди тех, чей стаж до 5 лет – 16,5%.

Примечательным является тот факт, что среди педагогов-психологов с низким уровнем удовлетворенности большинство составляют респонденты со стажем от 5 до 15 лет – 55,8%.

Сопоставление результатов, полученных при изучении мотивации профессиональной деятельности и удовлетворенности ею показало, что среди

педагогов-психологов с внешней положительной мотивацией и низким уровнем удовлетворенности значимо преобладают респонденты со стажем от 5 до 15 лет. Учитывая, что, как уже отмечалось ранее, внешние положительные мотивы не всегда определяют эффективность и качество самой профессиональной деятельности, по мнению исполнителей НИР, это является тревожным симптомом, требующим принятия управленческих решений.

Изучение мотивации педагогов-психологов к профессиональному развитию показало, что по всей выборке наличие мотивации к профессиональному развитию имеют только 30,5% педагогов-психологов, при этом явно выраженное отсутствие такой отмечается у 11%.

Большинство участников экспериментальной работы имеют неустойчивую, ситуативную мотивацию к профессиональному развитию. То есть принятие ими решения о повышении квалификации, поиску, изучению и внедрению в профессиональную деятельность новых, современных технологий и средств обусловлено не столько внутренними убеждениями и целями, а множеством внешних причин. И, к сожалению, эти причины чаще связаны с требованиями регламентирующих документов, руководства образовательных организаций, прохождением аттестации и т.п., чем с действительным желанием повышения эффективности и качества своего труда.

Данное заключение подтверждается тем, что 35,3% педагогов-психологов – участников экспериментальной работы рассматривают повышение квалификации (ПК) как средство достижения прагматических целей: «прошел нормативный период с последнего ПК», «необходимо для аттестации», «требует руководство», «ПК как условие карьерного продвижения» и т.д. Практика проведения курсов повышения квалификации в СПб АППО показывает, что такие специалисты не заинтересованы в приобретении новых компетенций или развитии имеющихся, им нужен документ, подтверждающий прохождение курса ПК, который они, в конечном итоге, получают. Возможные итоги и результаты такого повышения квалификации исполнителями НИР обсуждались в первом разделе работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленный теоретический анализ и результаты экспериментального исследования позволяют сформулировать следующие обобщения и рекомендации:

- направляя педагога-психолога для повышения квалификации (предоставляя ему такую возможность) или указывая ему на необходимость (важность, сроки и т.п.) профессионального развития, важна настоятельная необходимость понять – а соотносится ли это с мотивацией самого педагога? Если не соотносится, то принять правильное решение и может быть предоставить возможность такого развития другому, мотивированному педагогу-психологу. С нашей точки зрения, это позволит если не минимизировать, то значительно уменьшить, во-первых, «временные и моральные мучения» самих сотрудников образовательных учреждений, и тех, которых «делегируют» повышать профессиональную компетентность, и тех, которые организовывали и осуществляли данный процесс, во-вторых, государственные затраты на процесс совершенствования педагогов-психологов, который не принесет положительных результатов для образовательного процесса.

- значительная часть педагогов-психологов общеобразовательных организаций не имеет устойчивой внутренней мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, что обуславливает необходимость организации целенаправленной работы по формированию у них системы побуждений к совершенствованию профессиональной компетентности, самореализации в педагогической деятельности;

- формирование мотивации необходимо понимать, прежде всего, не как преподнесение педагогам-психологам готовых, извне задаваемых мотивов, а как создание условий и ситуаций, в которых бы желательные мотивы складывались, осознавались и развивались с учетом имеющегося у них опыта и индивидуальности. Следствием такого подхода является возникновение и развитие у педагогов стремления к самосовершенствованию, саморазвитию;

- в качестве эффективного направления данной работы можно рассматривать систему мотивационного обеспечения профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов-психологов. Под мотивационным

обеспечением нами понимается специфический вид организационной и психолого-педагогической деятельности, предполагающий активизацию институциональных и личностных ресурсов, необходимых для формирования у педагогов внутренних осознанных мотивов к активной деятельности по совершенствованию профессиональных психолого-педагогических знаний, навыков, умений и личных качеств.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бородовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов. - СПб., 2000.
2. Дистервег А. Избр. пед. соч. - М., 1956.
3. Жолован С.В., Мелетичев В.В., Шингаев С.М. Организационные и социально-психологические основы руководства образовательным учреждением: монография. - СПб., 2019.
4. Зеер Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. - Свердловск, 1988.
5. Кирилова С.А. Психологическая готовность как основа профессиональной компетентности педагога // Проблемы современного педагогического образования. Сер: Педагогика и психология. – Сборник научных трудов. - Ялта: РИО ГПА, 2018. Вып. 57. – Ч. XII. С. 138-144.
6. Кузьмина Н.В. Формирование педагогических способностей. - Л., 1961.
7. Кусакин М.Ю., Мелетичев В.В. Диагностика подготовленности к педагогической деятельности начинающих преподавателей: монография. – СПб., 2012.
8. Маркова А.К. Психология труда учителя. - М., 1993.
9. Мелетичев В.В. Мотивация в профессиональной деятельности педагога // Международный научно-практический конгресс педагогов, психологов и медиков” Мотивация. Путь к будущему”. 25-го мая 2016, Женева (Швейцария). С. 43-47.
10. Мелетичев В.В. Мотивация как значимое условие профессионального развития педагога // Сборник материалов XX международной научно-практической конференции «Служба практической психологии в системе образования». - СПб.: СПб АППО, 2016. С. 111-114.
11. Мелетичев В.В. Мотивационное обеспечение профессионального развития педагога// Проблемы современного педагогического образования. Сер: Педагогика и психология. – Сборник научных трудов. - Ялта: РИО ГПА, 2018. Вып. 59. – Ч. IV. С. 74-78.

12. Мелетичев В.В., Шингаев С.М. Мотивация профессиональной деятельности и профессиональное выгорание педагогов: теория, диагностика, взаимосвязь, профилактика: монография. - СПб., 2014.

13. Морозова Т.П., Коблева А.Л. Андрагогический подход к формированию мотивации профессионально-педагогической деятельности педагогов// *Фундаментальные исследования*. – 2013. – № 1–1. – С. 116-119.

14. Мотивация учения и педагогическое деятельности: учебно-методическое пособие / Под общ. ред. В.В. Мелетичева. – СПб., 2011.

15. Панова Н.В. Профессиональное развитие личности педагога // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. - 2012. – Вып. 2 (117). С. 101-106.

16. Психология. Словарь/ Под ред. В.А.Петровского, М.Г.Ярошевского. - М., 1990.

17. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - М., 1982.