

*Кузнецов Александр Сергеевич*

студент

*Научный руководитель*

*Осин Алексей Константинович*

канд. пед. наук, профессор

Российской академии естественных наук (РАЕН), доцент

Шуйский филиал ФГБОУ ВО «Ивановский

государственный университет»

г. Шуя, Ивановская область

## ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

*Аннотация:* статья раскрывает важность профессионального саморазвития для педагогов, подчеркивая его роль в постоянном совершенствовании личности и профессиональной компетентности. Автор исследует, как основные движущие силы в работе учителя влияют на его желание развиваться. На основе опроса учителей, прошедших повышение квалификации, представлены данные об их мотивах к педагогической деятельности. Эти мотивы систематизированы по частоте встречаемости, с учетом их внутренней или внешней природы.

*Ключевые слова:* мотивация педагогов, профессиональное развитие, непрерывное обучение, педагогическая деятельность, стимулы к росту, самосовершенствование учителей, образовательные инновации, карьерный рост педагогов.

Научные изыскания в области мотивации профессиональной деятельности педагогов за последнее десятилетие принесли богатый урожай эмпирических данных. Были детально изучены как отдельные мотивы и их типология, так и корреляция мотивации с такими явлениями, как эмоциональное выгорание и воздействие организационных условий (Марук О.С., Кожевина И.А., Дубровина А.С. и др.; Метеличев Е.С., Шингаев Е.Н., Рокицкая К.Н. и др.; Фернет И.,

Камалова Е.А., Минтроп А., Орденес О. и др.). Также были зафиксированы изменения в соотношении внутренней и внешней мотивации учителей, зависящие от их педагогического стажа (Львова Ю.А.). Более того, исследователи описали динамику мотивации педагогов, учитывая ее генезис и временные закономерности профессионального пути (Горбушина А.В., Корчагина Г.И. и др.).

Качество современного образования напрямую зависит от уровня профессиональной подготовки педагогического состава. В своей повседневной деятельности учителя ориентируются на установленные государственные и профессиональные стандарты, которые четко определяют необходимые квалификационные требования и спектр компетенций. В связи с этим возникает острая потребность в формировании нового поколения педагогов – специалистов, обладающих способностью к рефлексии, умением находить решения в нестандартных ситуациях, принимать самостоятельные решения, стремиться к непрерывному развитию, эффективно применять актуальные образовательные методики и быть открытыми к внедрению новаторских подходов.

Профессиональное развитие учителя рассматривается с различных точек зрения. Так, Е.А. Ямбург определяет его как непрерывный процесс самосовершенствования, движимый врожденным стремлением к творчеству в процессе взаимодействия с учащимися. В то же время, М.М. Поташник подчеркивает важность накопления знаний, навыков и методов работы, способствующих повышению результативности педагогической деятельности и успешному решению профессиональных вызовов. А.А. Жайтапова, в свою очередь, рассматривает этот путь как преобразование профессиональной практики, направленное на достижение высокого мастерства, где ключевую роль играет способность к личностному саморазвитию.

С нашей точки зрения, концепция Дж. Сьюпера, рассматривающая профессиональное развитие учителя как путь личностного становления, ведущий к формированию профессиональной мотивации, обогащению знаний и совершенствованию умений, заслуживает особого внимания. Мы разделяем мнение Сьюпера о неразрывной связи между стремлением к профессиональному росту и

самосовершенствованию и мотивацией к самой профессиональной деятельности. Следует подчеркнуть, что профессиональная мотивация охватывает как внутренние движущие силы (личные установки, увлечения), так и внешние факторы (материальные и иные вознаграждения), которые ориентируют индивида на достижение намеченных рабочих задач.

В психологии принято выделять две фундаментальные категории мотивации: внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя мотивация коренится в самой природе деятельности. Она проявляется в увлеченности процессом труда и стремлении к достижению конкретных целей. К этому типу относятся также жажда самосовершенствования, как в личностном, так и в профессиональном плане, и реализация своего потенциала. Удовлетворение от креативного подхода к задачам и возможность продуктивного взаимодействия с другими людьми также являются важными составляющими внутренней мотивации.

Внешняя мотивация, напротив, обусловлена факторами, лежащими за пределами самой деятельности, например, уровнем оплаты труда или статусом профессии. Внешние мотивы, в свою очередь, делятся на две группы

1. Положительные внешние мотивы. Это стимулы, побуждающие человека к активным действиям. К ним относятся финансовое вознаграждение, возможности для продвижения по карьерной лестнице, признание со стороны руководства и коллег, а также социальный престиж профессии.

2. Отрицательные внешние мотивы. Эти мотивы связаны с желанием установить контроль или получить власть. Они проявляются через применение принудительных мер, таких как давление, угрозы, санкции или осуждение.

Для выявления причин, побуждающих учителей к профессиональной деятельности, было организовано анкетирование среди слушателей курсов повышения квалификации, проходивших обучение в Шуйском филиале ИвГУ. Участниками исследования стали педагоги, представляющие различные регионы Ивановской области.

Анализ ответов респондентов, основанный на типологии мотивации в сфере образования, позволил сгруппировать их высказывания. Выявлено, что преобладающее число педагогов в качестве движущих сил, побудивших их к выбору профессии, называли внутренние, позитивно окрашенные мотивы. К ним относятся факторы, связанные с ощущением собственной компетентности и глубоким интересом к профессиональной сфере. Среди типичных ответов были: «Удовольствие от процесса обучения и саморазвития», «Ощущение собственной эффективности в этой деятельности», «Приверженность своей работе», «Искренняя симпатия к делу», «Успешность в выполнении задач», «Стремление к передаче знаний и постоянному обучению», «Занимательность профессии», «Периодическое удовлетворение от работы», «Личная привлекательность данной сферы», «Единственный подходящий на данный момент профессиональный путь», «Реализация имеющихся навыков», «Наилучшее применение своих способностей», «Первоначальный выбор профессии», «Привлекательность самой профессии». В частности, профессия учителя истории была охарактеризована как «захватывающая», «способствующая глубокому пониманию прошлого», «обусловленная любовью к предмету», а также «связанная с интересом к преподаваемым дисциплинам».

Динамика внутренней мотивации, чутко реагирующей на получаемую обратную связь, является ключевым фактором. Для представителей педагогической профессии особое значение приобретают глубинные побуждения, обусловленные следующими аспектами: 1) установлением контакта с юными личностями, что может выражаться в искренней привязанности, удовольствии от общения или увлеченности процессом работы с детьми; 2) трансляцией накопленных знаний и навыков, проявляющейся в стремлении поделиться своим опытом с последующими поколениями; 3) ростом и совершенствованием как личности, так и специалиста, что включает в себя реализацию собственного потенциала, обогащение кругозора, обретение чувства значимости своей деятельности и желание внести позитивные изменения в окружающий мир.

Исследование, основанное на данных опроса, показало, что к внешним стимулам, побуждающим к педагогической деятельности, относятся мотиваторы, связанные с финансовой составляющей (например, «заработная плата», «материальная выгода»), социальным положением («престиж профессии»), а также иными существенными аспектами, определяемыми внешней стороной профессиональной самореализации (включая «продолжительный отпуск» и «ежегодные летние каникулы»).

Незначительная часть респондентов указала на внешние факторы, связанные с признанием ценности педагогического труда и личности педагогов («любовь к учителю», «влияние классного руководителя С.Ф. Дорошенко», «пример отличного учителя начальных классов», «выбор профессии под воздействием любимого преподавателя», «вдохновение от первой учительницы»). Часть решений была обусловлена семейными установками («решение матери», «совместный выбор специальности с матерью»). Отдельные участники опроса отметили, что желание стать учителем было их давней мечтой («неизменная мечта», «с раннего детства стремилась к педагогической деятельности»).

Исследование ответов респондентов позволило выделить две основные группы мотивов. Первая группа была представлена высказываниями с выраженным юмористическим компонентом, такими как: «Избыток свободного времени нежелателен, поскольку в условиях школьного обучения его практически нет», «Стремление к постоянной занятости», «Отсутствие профессиональной компетентности в какой-либо конкретной области», «Специализация на обучении других при ограниченности собственных навыков», «Идентификация себя как «Человека-образование». Вторая группа ответов характеризовалась фаталистической направленностью, демонстрируя пассивную жизненную позицию и доминирование внешних детерминант над субъективной инициативой. Примерами таких ответов служат: «Возможности для изменений исчерпаны», «Мои прежние умения неактуальны», «Произошла адаптация к существующему положению», «Сложившаяся ситуация является результатом стечения обстоятельств», «Наличие профильного образования является определяющим фактором».

Для педагогов с преобладанием внутренних мотивов ключевым инструментом становится не столько внешнее стимулирование, сколько вовлечение в процессы обучения и воспитания. Наиболее эффективной формой повышения квалификации для них являются мотивационные тренинги, построенные на контекстном подходе, что напрямую способствует росту качества преподавания. Вместо жесткого регламентирования самосовершенствования приоритетом должно стать создание в образовательной организации среды, которая стимулирует внутреннюю заинтересованность и поддерживает профессиональную автономию учителя.

Профессиональное развитие педагога реализуется по двум основным направлениям. Первое – это самообразование, основанное на внутренней мотивации, постановке личных целей и планомерном их достижении через целенаправленную деятельность. Второе направление связано с влиянием профессиональной среды: добровольным участием учителя в организованных школой мероприятиях, что стимулирует его мотивацию к дальнейшему росту.

Анализ, проведенный А.В. Горбушиной и Г.И. Корчагиной, демонстрирует динамику в системе мотивации педагогических работников, обусловленную их профессиональным путем и продолжительностью службы. В то время как начинающие педагоги ориентированы на совершенствование своих навыков, получение одобрения со стороны коллег, освоение инновационных методик и продвижение по карьерной лестнице, для более опытных преподавателей на первый план выходят такие аспекты, как обеспечение устойчивости, трансляция накопленного опыта, демонстрация высокого уровня компетенций и справедливое оценивание результативности их деятельности. Указанные авторы определили следующие ключевые принципы, описывающие возникновение и временные рамки изменений в мотивационных векторах преподавательского состава.

1. Непрерывная изменчивость. Мотивационная система педагогов не является застывшей структурой. Она находится в процессе постоянного формирования и модификации, обусловленной как общепсихологическими факторами

(например, возрастными этапами развития), так и спецификой профессиональной деятельности (эволюция рабочих задач с накоплением опыта).

2. Дискретное и согласованное развитие. Процессы генетических изменений в мотивации протекают неравномерно (гетерохронно), но при этом синхронно (конкордантно), следуя принципам системогенеза. Это означает переход от одновременного формирования фундаментальных компонентов к их последующей специализации и объединению.

3. Структурная трансформация. На начальных стадиях профессионального пути структура мотивации подчиняется общим законам становления систем. По мере продвижения по карьерной лестнице, она начинает функционировать согласно принципам метасистемогенеза, описывающим развитие комплексных, многоуровневых образований.

В завершение стоит констатировать, что для эффективного стимулирования процесса самосовершенствования необходимо обеспечить: гармоничное переплетение внутренних и внешних мотивирующих факторов; предоставление профессиональной, материально-технической и методической помощи со стороны как коллег, так и администрации; и, наконец, проведение такой управленческой политики образовательным учреждением и государством в целом, которая будет способствовать созданию мотивирующей среды.

Непрерывное профессиональное развитие является неотъемлемой частью успешной карьеры. Его основа закладывается в период обучения в вузе, когда формируется позитивный настрой на получение знаний и готовность к активному самосовершенствованию. В дальнейшем, в ходе профессиональной деятельности, педагог должен сам активно поддерживать этот процесс, выстраивая персональные образовательные траектории. Эти траектории должны быть тесно связаны с его личными интересами, внутренними мотивами и карьерными устремлениями.

### *Список литературы*

1. Барковская М.Г. Исследование мотивации педагогической деятельности / М.Г. Барковская, А.К. Осин // Успехи современного естествознания. – 2013. – №10. – С. 129–132. EDN QZFDYL

2. Горбушина А.В. Закономерности изменения мотивации профессиональной деятельности педагогов / А.В. Горбушина, Г.И. Корчагина // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – №4. – С. 696–718. DOI 10.17323/1813-8918-2020-4-696-718. EDN KZYLKQ

3. Красношлыкова О.Г. Мотивация профессионального роста педагогов в современных условиях / О.Г. Красношлыкова, Е.В. Приходько // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – №2 (22). – С. 47–54. EDN WGBVYZ

4. Мартемьянова А.А. Мотивация: взгляд вчера и сегодня / А.А. Мартемьянова, А.К. Осин // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – №7-1. – С. 124–126. EDN SDKPCL

5. Рысева А.С. Мотивация педагогической деятельности / А.С. Рысева, И.Ю. Антропова, С.С. Товмасын // Вопросы науки и образования. – 2018. – №3 (15). – С. 183–184. EDN YUGUNC

6. Чурсинова О.В. Профессиональный рост педагога в системе повышения квалификации / О.В. Чурсинова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №3-1. – С. 100–104. DOI 10.24411/2500-1000-2019-10627. EDN KWKLKT