

на правах рукописи

Бойцова Надежда Вячеславовна

**ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

Специальность:
19.00.03 психология труда,
инженерная психология эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль 2009

Работа выполнена на кафедре психологии развития и профессиональной деятельности Московского государственного областного университета

Научный руководитель доктор психологических наук, профессор
Клейберг Юрий Александрович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Кашапов Мергалис Мергалимович

кандидат психологических наук, доцент
Рукавишникова Наталья Георгиевна

Ведущая организация Российский государственный
социальный университет

Защита состоится «__» _____ 2009 года в _____ часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

Автореферат разослан «__» _____ 2009 года

Ученый секретарь
диссертационного совета

Клюева Н.В.

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Изменения, происходящие практически во всех областях развития современного общества, затронули и сферу профессиональной деятельности человека, и сферу общественного труда. В условиях нашей страны тесно взаимодействуют глобальные тенденции развития производительных сил и специфические российские закономерности и особенности. Среди глобальных изменений в первую очередь необходимо отметить появление совершенно новых видов профессиональной деятельности и изменение отношения к профессиональной деятельности. В результате такого переосмысления высококвалифицированным специалистам необходимо изыскать средства для повышения эффективности профессиональной деятельности и профессиональной компетентности. Проблема мотивации профессиональной деятельности является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. С одной стороны, она обуславливается необходимостью внедрения в практику психологических исследований, понимания реального поведения человека, познания его закономерностей. С другой стороны, назрела необходимость раскрытия связей внутренних мотивационных тенденций человека к действию.

Соответствующая мотивация позволяет преподавателю строить свое профессиональное развитие как поступательное восхождение, реализовать и полностью раскрыть психологические ресурсы, достичь высокого уровня профессионализма и индивидуального развития, предложить перспективный путь повышения эффективности профессиональной деятельности.

Теоретико-методологические проблемы мотивации как центрального звена психологии личности получили серьезное освещение в трудах таких известных психологов, как Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, И.А. Джидарьян, А.В. Карпов и др.

Особое внимание мотивам профессиональной деятельности с позиций комплексного психологического подхода уделяют А.А. Бодалев, Е.Н. Богданов, А.А. Деркач и др.

Но, несмотря на пристальное внимание психологической науки к данной проблеме, мотивация профессиональной деятельности преподавателя остается недостаточно изученной.

Мотивация личности как субъекта деятельности является относительно новой проблемой в современной отечественной науке и наиболее интегрировано и системно исследуется в последнее десятилетие в области психологии труда профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, В.Г. Асеев, А.В. Карпов, О.В. Москаленко и др.)

Исходя из актуальности проблемы исследования, ее недостаточной разработанности, теоретической и практической значимости была определена тема исследования, сформулированы ее цели, задачи, обоснованы объект и предмет исследования.

Объект исследования – профессиональная деятельность преподавателя высшей школы.

Предмет исследования – процесс формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза.

Цель работы – исследование закономерностей формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ и определить место и роль профессиональной мотивации в личностно-профессиональном становлении преподавателя.

2. Обосновать и выделить психологические характеристики личности, связанные с уровнем выраженности мотивации профессиональной деятельности, исследовать взаимосвязи.

3. Обосновать и выявить критерии, показатели, принципы, психологические механизмы, определить уровни развития мотивации профессиональной деятельности.

4. Разработать структурно-функциональную модель формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза.

Гипотезы исследования:

1. Мотивация профессиональной деятельности преподавателя высшей школы является интегративным личностным качеством, определяющим ход личностно-профессионального развития и степень эффективности профессиональной деятельности.

2. Эффективность профессиональной деятельности преподавателя зависит от структурно-функциональной модели развития мотивации.

3. Разработанная структурно-функциональная модель развития профессиональной мотивации представляет собой динамическую систему процессов и прогрессивных изменений в личностном и профессиональном становлении.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

- общенаучные принципы познания, комплексный и системный подход; философские категории субъекта, сознания, познания, деятельности, личности;

- идеи о единстве сознания и деятельности, личностного подхода, (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, В.В. Давыдович и др.);

- работы о закономерностях формирования профессионализма (А.В. Карпов, Е.А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.);

- философские, социологические и педагогические идеи о роли образования и педагогики (Г.А. Бордовский, Л.И. Божович, А.П. Тряпицына, В.Д. Шадриков, В.А. Якунин и др.);

- теории и концепции психологии образа (Б.Г. Ананьев, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д.А. Ошанин, С.Л. Рубинштейн, С.Д. Смирнов);

- мотивации как единства предметной, волевой, эмоциональной, коммуникативной сфер субъекта (К.А. Абульханова-Славская, В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач);

- преобразующей роли сознания по отношению к внешнему миру (А.А. Деркач, В.П. Зинченко), субъект-субъектного взаимодействия и

продуктивного общения (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, Л.С. Выготский, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, Л.А. Петровская, А.В. Петровский, В.В. Петрусинский).

Методы исследования. Выбор методов исследования определялся многоплановым характером исследовательских задач. Для реализации поставленных задач был использован комплекс научных методов, объединенных в рамках констатирующего исследования и развивающего эксперимента.

Применялись такие общенаучные методы исследования, как теоретико-методологический и логический анализ, построение аналогий, сравнительный и ретроспективный анализ, объективное наблюдение и самонаблюдение в форме самооценки, опрос, беседа, контент-анализ, обобщение и интерпретация научных данных.

В качестве эмпирических методов использовались: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, изучение результатов деятельности, анализ документации, экспертное оценивание, обобщение независимых характеристик. Также проводилось тестирование с помощью методик, разработанных лично соискателем:

- опросник, позволяющий диагностировать качество уровня профессионализма преподавателя, степень сформированности и развития профессионально - личностных качеств преподавателя;

- тест-опросник определения уровня синдрома «эмоционального выгорания преподавателя». В качестве основы при составлении опросника использовалась методика К. Маслач и С. Джексона (Maslach С., 1999), предназначенная для измерения степени «эмоционального выгорания» в профессиях типа «человек-человек»;

- тест-опросник на определение показателей мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы;

- методика изучения профессиональной мотивации деятельности преподавателя С.В. Бажановой, адаптированная и дополненная лично соискателем, включающая перечень структуры мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

- методика измерения уровня мотивации профессиональной деятельности преподавателя вопросник Р. Хакмана и Г. Олдхема;

При обработке полученного эмпирического материала использовались математико-статистические уровневый, корреляционный методы, ранговый анализ. Математическая обработка, графики, диаграммы осуществлялись на основе табличного процессора «Excel».

Эмпирическое исследование проводилось в три взаимосвязанных этапа:

На первом этапе (январь 2003 – сентябрь 2004) изучалась научная и научно-методическая литература, анализировался и обобщался отечественный и зарубежный опыт изучения и развития мотивационной сферы личности. Определялись цели, задачи, формулировались гипотезы

исследования и концепция исследования, разрабатывалась программа экспериментальной проверки полученных результатов.

На втором этапе (октябрь 2004 – август 2005) осуществлялась работа по определению сущности, структуры и содержания мотивации профессиональной деятельности преподавателей вуза; проводилось эмпирическое исследование.

На третьем этапе (сентябрь 2005 - ноябрь 2008) анализировались и обобщались результаты эксперимента, осуществлялась литературная обработка материала и выводы исследования.

Эмпирическая база исследования. Базой проведения исследования были определены Тверской государственный университет (ТвГУ) и Тверской Государственный Политехнический университет (ТГПУ). Исследование проходило в 2003-2008 гг. В нем приняли участие 90 преподавателей ТвГУ и 30 преподавателей ТГПУ. В качестве экспертов выступили 255 студентов и 52 преподавателя, из числа руководителей и наиболее опытных преподавателей вуза.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивалась методологической базой исследования, репрезентативностью выборки, использованием совокупности апробированных и надежных методик, адекватных предмету, задачам и логике исследования, применением методов математической статистики при обработке и анализе полученных данных.

Научная новизна исследования определяется тем, что в нем проведен психологический анализ мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза, которая является составной частью и личностным качеством структуры психологической компетентности человека, и формирует условия и предпосылки эффективной профессиональной деятельности.

Доказательно представлено, что основная совокупность психологических механизмов мотивации профессиональной деятельности вуза включает механизм реализации профессионально-личностного потенциала через самореализацию в системе повышения мотивации профессиональной деятельности, механизм новообразования личности через профессиональную культуру, механизм гуманизации траекторий профессионального становления, механизм развития компетентности преподавателя, механизм алгоритмизации, механизм интенсификации активности преподавателя, механизм проектирования. Действие реализации данных механизмов направлено на индивидуальную траекторию профессионально-направленного развития.

Выявлены и исследованы психологические характеристики личности и профессиональной деятельности преподавателя вуза, связанные с уровнем выраженности мотивации.

Доказано, что существует специфика мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза, связанная с различным уровнем профессионализма и ценностными ориентациями преподавателя вуза.

Разработана структурно-функциональная модель и технология развития мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза, в основу

которой положено влияние ведущих компонентов мотивации профессиональной деятельности: познавательно-ориентировочного, профессионально-ценностного, социально-нравственного и утилитарно-направленного. В научно-методическом плане новым является комплекс научно-практических методик, разработанных автором с целью диагностики, развития и коррекции мотивации профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость работы определяется тем, что впервые показана взаимосвязь и взаимовлияние эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, уровня развития системы мотивов и ведущего структурного компонента профессиональной мотивации. Выявлены существенные различия в мотивационных структурах у преподавателей с низким, средним и высоким уровнем. Определено, что мотивация профессиональной деятельности преподавателей вуза достаточно разнородна и может характеризоваться приоритетом одного из компонентов. Установлен комплекс профессионально важных качеств, оказывающих положительное влияние на формирование и развитие мотивации профессиональной деятельности. Конкретная совокупность психологических факторов, критериев, механизмов, принципов, показателей и составляющих профессиональной мотивации обеспечивает устойчивое профессиональное развитие, создает условия для самосовершенствования и самореализации преподавателя в профессиональной деятельности, заставляет актуализировать, творчески проявлять свою индивидуальность. Формирование и развитие профессиональной мотивации как личностного качества приводит к постановке новых задач, открывающих возможности для новых жизненных выборов личности, для новых шагов к самоосуществлению.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и апробации конкретных психологических технологий, направленных на осознание собственных возможностей и ограничений, обусловленных уровнем мотивации профессиональной деятельности. Проведена модификация проективной техники как методического приема, позволяющего диагностировать уровень выраженности мотивации профессиональной деятельности и осуществлять последующую консультативную работу с преподавателями вуза. Показано, что в субъективном плане показателем достижения оптимального уровня являются развитая система мотивов и приоритет профессионального компонента мотивации. Разработанное психологическое сопровождение формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя обеспечивает оптимизацию ее развития на этапе послевузовского обучения.

Положения, выносимые на защиту:

1. В результате теоретического анализа закономерностей формирования мотивации на основе существующей классификации мотивов в качестве ведущих компонентов мотивации выделяются профессионально-ценностный, познавательно-ориентировочный, социально-нравственный и утилитарно-направленный. Любой компонент органически взаимосвязан с другими

компонентами и координируется целенаправленностью личностно-профессионального развития преподавателя.

2. Учет взаимосвязи основных психологических механизмов и принципов мотивации профессиональной деятельности позволяет повысить эффективность профессиональной деятельности и осуществить успешное развитие личности.

3. Уровень профессиональной мотивации определен как качественная характеристика, где показатели активности - это решение профессиональных задач с помощью внешнего стимулирующего воздействия, решение профессиональных задач как средство личностного саморазвития, самореализации профессию.

4. Низкий уровень профессиональной мотивации определяется утилитарно-направленными мотивами, отсутствием стремления к самосовершенствованию и низкой самооценкой преподавателя. Доминирует направленность на себя, затем — направленность на взаимодействие и направленность на дело. Средний уровень развития профессиональной мотивации представлен утилитарно-направленными и социально-нравственными мотивами. Данный уровень характеризуется амбивалентной самооценкой, неустойчивым стремлением к самосовершенствованию, средним уровнем профессионального мастерства. Доминирует направленность на себя, затем направленность на взаимодействие и направленность на дело. Высокий уровень профессиональной мотивации структурирован профессионально-ценностным компонентом и находится в гармоническом единстве с другими компонентами мотивации профессиональной деятельности. Преподаватель обладает адекватной самооценкой себя как профессионала, устойчивым стремлением к саморазвитию, творческому решению педагогических задач, высоким уровнем профессионального мастерства. Испытывает потребность в личностно-профессиональном развитии и понимает необходимость самосовершенствования. Высокий уровень мастерства достигается за счет минимальных психических, физических и временных затрат. Доминирует направленность на дело, потом - направленность на взаимодействие и направленность на себя.

5. Степень эффективности процесса формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы возрастает при соблюдении организационных и личностно-ориентированных организационно-педагогических условий.

Апробация полученных результатов. Результаты исследования были представлены на межвузовской научно-практической конференции «Перспективы модернизации системы образования в современной России» (Тверь, 2004); межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы профессиональной компетенции в языковом обучении» (Тверь, 2005); международной научно-практической конференции «Языковой дискурс в социальной практике» (Тверь, 2007); в российском научно-методическом журнале «Краеведческая психология» (Тверь, 2007), в журнале «Акмеология» (Москва, 2007); в научном журнале «Вестник Тверского государственного

университета» (Тверь, 2008); в журнале «Вестник Московского государственного областного университета», (Москва, 2008), международной научно-практической конференции «Языковой дискурс в социальной практике» (Тверь, 2008, 2009); международной научно-практической конференции к 70-летию А.М. Демченко (Санкт Петербург, 2008); на методологических семинарах МГО университета, ТвГУ и ТГТУ.

Теоретические и практические результаты исследования используются при проведении занятий с преподавателями, составлении учебных и индивидуальных программ, учебно-методических материалов, подготовки учебных пособий на курсах «Социально-психологический тренинг» в Тверском государственном университете.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, выводов, библиографического списка, включающего 278 источника, в том числе 25 на английском языке, психологического сопровождения и 2 приложений. Текст диссертации изложен на 150 страницах. В работе содержится 12 таблиц, 3 схемы, 8 графиков и 3 диаграммы. Основное содержание работы отражено в 11 публикациях.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, определяется объект, предмет, цель и задачи исследования, раскрывается новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов, описываются методы исследования; представлены положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретический анализ исследования основных подходов к мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы»** рассматриваются различные подходы к пониманию феномена профессиональной мотивации, теории мотивации, определения мотива как реального психического феномена, направления генезиса мотивации, дается понятие мотивационной сферы педагога, описывается алгоритм формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей.

Научный материал, накопленный отечественными психологами, позволяет вполне утверждать, что мотивация является глубоко личностным образованием (В.Г. Асеев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, В.И. Ковалев). Именно мотивы обеспечивают личности ее активную сущность и тесно связаны с индивидуально-типологическими особенностями, пронизывают все структурные образования личности, особенно ее направленность, характер, эмоции, способности, психические процессы и профессиональную деятельность (В.С. Мерлин, В.Г. Асеев, В.П. Михайлова, Е.П. Ильин, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Е.А. Климов, и др.).

Мотивация профессиональной деятельности рассматривается как сложноорганизованная система в более сложной метасистеме - личности. В качестве характеристик мотивации профессиональной деятельности выступают

ценностно-смысловое содержание, предметная направленность деятельности и динамические свойства.

Мотивационная система преподавателя высшей школы определяется как мотивационная сфера личности: ее направленность, ценностные установки, притязания и другие социально-психологические характеристики, а также совокупность условий, которые ведут к удовлетворению потребностей и достижений.

Таким образом, мотивация профессиональной деятельности преподавателя высшей школы представляет собой сложное интегрированное образование личности, которое определяется следующими видами побуждений: мотивами, потребностями, интересами, стремлениями, целями, влечениями, мотивационными установками.

Профессиональная деятельность имеет полимотивированный характер, обусловленный поливалентностью мотивов, влияющих на продуктивность деятельности преподавателя в различной степени.

В подходах отечественных исследователей к пониманию сущности мотивации можно выделить следующие направления: первое рассматривает мотивацию со структурных позиций; второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм; третьим направлением, можно выделить позицию М. Ш. Магомед-Эминова, который в своей «системно - динамической модели», рассматривает мотивацию как процесс, увязывающий воедино личностные и ситуационные параметры на пути регуляции деятельности, направленной на преобразование предметной ситуации для реализации мотива, для осуществления определенного предметного отношения личности к окружающей ситуации; четвертым подходом к пониманию сущности мотивации являются исследования Е.П. Ильина, рассматривающего её как динамический процесс формирования мотива (как основания поступка).

Проектирование алгоритма формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя целесообразно рассматривать в рамках интегративно-технологического подхода, разработанного в психологии труда. В этой связи алгоритм формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя представляется нам, как устойчивая, воспроизводимая, временная, личностно ориентированная очередность внутренних и внешних действий специалиста. Комплексность этих действий обеспечивает технологическую реализацию самого оптимизируемого феномена, что, действительно, делает специалиста способным решать ряд профессиональных задач.

Процесс разработки алгоритма формирования мотивации профессиональной деятельности включает в себя следующие этапы:

диагностический, предполагающий профессиографическое описание области профессиональной деятельности, а также входную диагностику преподавателей; дидактико-проектировочный, реализующийся в деятельности по разработке программы поддержки преподавателя по рассмотрению вопроса о роли программы в процессе личностно-профессионального саморазвития;

процессуальный, проявляющийся в совокупности средств воздействия на формирование и развитие мотивации преподавателя вуза.

Проведенный теоретический анализ позволил выявить совокупность условий и факторов профессиональной мотивации преподавателя вуза, соблюдение которых имеет обобщенно-оптимизирующий характер для ее повышения.

В работе определены объективные, субъективные и объективно-субъективные факторы. К субъективным факторам формирования мотивации профессиональной деятельности мы отнесли осознание границ собственной ответственности за осуществление личностно-профессионального становления в рамках повышения мотивации профессиональной деятельности. Среди объективных факторов формирования мотивации профессиональной деятельности:

а) специфика профессии, детерминирующую совокупность личностных особенностей, подлежащих формированию в курсе повышения мотивации профессиональной деятельности, б) специфика обучения, обеспечивающая соответствие курса повышения мотивации профессиональной деятельности, профессионально-культурные и морально-нравственные характеристики специалиста.

Объективно-субъективные факторы формирования мотивации профессиональной деятельности определяют соотношение личностного потенциала преподавателя и особенности его последующей профессиональной деятельности, детерминируя возможные пути личностно-профессионального становления преподавателя вуза.

Разработано психологическое сопровождение формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза, которое обеспечивает оптимизацию на этапе послевузовского обучения.

Во второй главе **«Методология и методы исследования»** дается обоснование методического инструментария исследования и описание его процедуры. Методология, как совокупность конкретных приемов исследования, включает общую стратегию исследования, классификацию методов познания, определение оптимального их взаимодействия и программирования конкретного исследования. Поскольку личность - это целостное, системное и структурированное образование, то исследование проблемы закономерностей формирования мотивации профессиональной деятельности личности преподавателя вуза требует системного подхода, предполагающего целостный и всесторонний анализ изучаемого явления с учетом всех основных факторов его детерминации, проявлений, внутренних и внешних взаимосвязей.

Системное исследование мотивации включает четыре взаимосвязанные и последовательные группы методов:

- 1) организационные,
- 2) эмпирические,
- 3) количественные и качественные методы обработки полученных эмпирических данных,
- 4) интерпретационные.

В результате тщательного отбора в психодиагностическую батарею нами были включены следующие методики: методика диагностики направленности и уровня развития внутренней или внешней мотивации профессиональной деятельности преподавателя; методика определения самооценки профессиональной мотивации; методика определения факторов, актуализированных у испытуемых; методика изучения профессиональной мотивации деятельности преподавателя и ее развития; методика измерения уровня мотивации профессиональной деятельности преподавателя. Опросник «Оценка уровня профессионализма преподавателя», разработанный лично соискателем; анкета «Преподаватель глазами студентов»; тест-опросник определения уровня синдрома «эмоционального выгорания преподавателя»; прием шкалирования; тест «Удовлетворенность работой». При разработке опросника оценивались следующие психометрические показатели: конструктивная валидность, конкурентная валидность, надежность методики, подсчитаны средние значения и стандартное отклонение по каждой шкале. Конструктивная валидность определялась приемом сопоставления шкал, конструктивное содержание которых известно.

В третьей главе **«Эмпирическое исследование мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы»** проанализированы полученные эмпирические данные, сформулированы выводы.

Структурно-функциональная модель формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы представляется нам как совокупность компонентов, факторов, принципов и механизмов мотивации профессиональной деятельности.

Познавательльно-ориентировочный компонент характеризуется такими мотивами, как интерес к студентам, к своей профессии, к преподаваемой науке, стремление к творческому поиску, быть готовым к занятиям, желание получить интеллектуальное удовлетворение, углубить свои знания в данной области.

Профессионально-ценностный компонент определен желанием помочь студентам, быть среди лидеров коллектива, сочувствием к отстающим студентам, стремлением быть высококвалифицированным педагогом, принести людям больше пользы, необходимостью привить интерес к преподаваемой науке.

Социально-нравственный компонент представлен такими мотивами, как привычка выполнять любое дело хорошо, добиваться успеха, ответственность перед самим собой, своей совестью, желание заслужить признание и доверие студентов, потребность в доброжелательном внимании к своим успехам и удачам со стороны администрации и коллег, впечатление от хороших занятий других преподавателей, творческая атмосфера в коллективе кафедры.

Утилитарно-направленный компонент включает такие мотивы, как представления к награде или почетному званию, благодарность в приказе, желание больше заработать, стремление повысить должность, степень,

звание. В диссертации определены следующие показатели мотивации профессиональной деятельности:

1) Эмоционально-ценностный. Мотивация тесно связана с эмоциями, а эмоции составляют обширнейшую сферу, в пределах которой выражаются не только пассивно-эмоциональные процессы, но и активно-действенные, актуальные мотивационные процессы. Мотивация поведения принципиально невозможна вне пределов эмоциональной сферы.

2) Мотивационно-ориентировочный. Существует тенденция к переключению всех мотивационных установок на более успешные виды деятельности, соответствующие формирующимся возможностям человека. Однако только взаимовлияние мотивации и способностей приводят к их относительному соответствию.

3) Сознательно-волевой. Связан с интенсивно развивающимся самосознанием, позволяющим анализировать и контролировать собственную систему мотивов, а также формировать и укреплять разумное, преодолевая нежелательные мотивы.

4) Нравственно-внутренний. Обусловлен необходимостью не только содержательного усвоения побуждения, но и динамического его формирования и упрочнения. С динамической стороны побуждение формируется при условии и в результате содержательно-смысловой перестройки.

5) Мотивационно-направленный. Выполняет противоречивое единство содержательной и динамической сторон, но в каждом отдельном случае функционирования или развития ведущей, наиболее значимой, выступает либо динамическая сторона, либо содержательная.

6) Личностно-значимый. Подразумевает соотношение значимого и незначимого в личности и в мотивационной системе, поскольку значимое формируется из незначимого и, распадаясь, превращается в незначимое. Значимое и незначимое в личности взаимосвязано и не может существовать одно без другого.

Принципы структурно-функциональной модели формирования мотивации профессиональной деятельности представлены, как 1) принцип многоуровневой структуры, 2) принцип опоры на структурные качества личности, 3) принцип согласованности (соподчинения) мотивов, 4) принцип комбинированности труда, 5) принцип оптимальной информативности, 6) принцип мотивации компетентности, 7) принцип полифункциональности, 8) принцип индивидуализации и социализации.

Психологические механизмы структурно-функциональной модели формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя определены, как 1) механизм реализации личностного потенциала специалиста в системе формирования мотивации профессиональной деятельности, 2) механизм единства потенциального и актуального, 3) механизм новообразования личности через профессиональную культуру, 4) механизм гуманизации траекторий профессионального становления, 5) механизм развития компетентности; 6) механизм интенсификации активности

преподавателя, 7) механизм технологизации и алгоритмизации, 8) механизм рационального проектирования формирования мотивации профессиональной деятельности.

Теоретический анализ позволил нам гипотетически представить состав и взаимосвязь названных составляющих структурной модели формирования мотивации. Анализ практики дал возможность проверить, дополнить предположения о составе и взаимосвязи составляющих мотивации профессиональной деятельности преподавателя. Психологическую структуру модели образует устойчивый, относительно постоянный набор ее основных компонентов. Он объективно необходим для успешной реализации профессиональной деятельности преподавателя. С другой стороны, он же являются регулятивным процессом реализации профессиональной деятельности.

В качестве результата эмпирической работы нами рассматривалась степень эффективности структурно-функциональной модели формирования мотивации профессиональной деятельности. Были выделены два основных критерия оценки эффективности:

а) конкретно-ориентированный критерий, включающий в себя диагностику и рейтинговую оценку профессиональной деятельности преподавателя, и б) общий критерий, включающий в себя все основные составляющие процесса формирования мотивации профессиональной деятельности.

В результате обработки данных с помощью применения программы EXCEL и пакетов программы «Статистика» сравнение рельефов формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, приведенное на рис. 1.1, показывает динамику формирования и развития мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

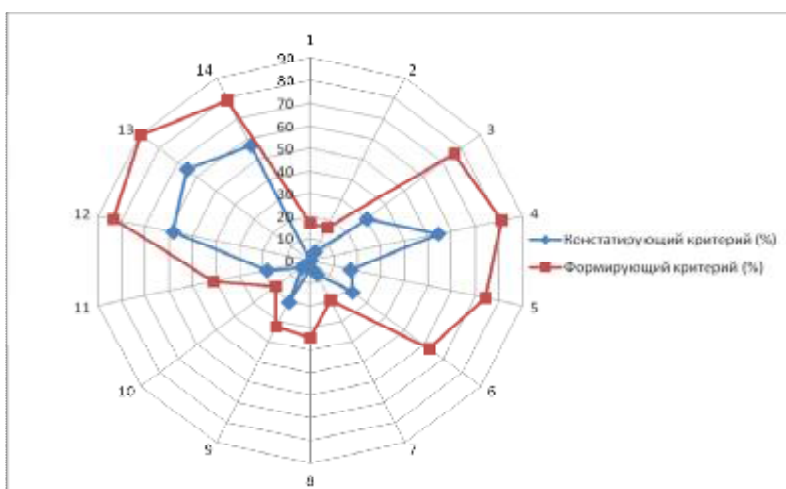


Рис. 1.1. Динамика формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы

Динамика формирования мотивации профессиональной деятельности по конкретно-ориентированному и общему критерию показывает, что преподаватель сможет создать оптимальные условия для развития позитивных потенций каждого обучаемого, если сам будет открыт новому опыту, новому знанию, будет постоянно развиваться и получать удовольствие от своего труда.

На основе данных эмпирического исследования у преподавателей разного возраста и стажа определены ведущие принципы (внутреннее воззрение личности, устанавливающее его подход к окружающей среде, правила поведения и деятельности) и психологические механизмы мотивации профессиональной деятельности.

Наиболее значимыми для всех групп преподавателей являются следующие принципы: принцип согласованности мотивов и принцип полифункциональности; наименее значимы - принцип многоуровневой структуры и принцип оптимальной информативности.

Рисунок 1.2. демонстрирует значимость принципов формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.



Рис. 1.2. Значимость принципов формирования мотивации в зависимости от стажа работы

На рисунке 1.3. представлена зависимость рассматриваемых принципов от возраста и стажа работы.

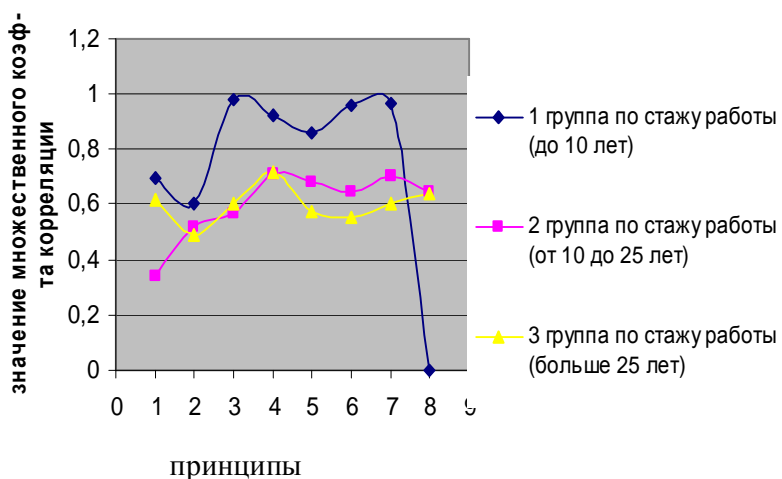


Рис. 1.3. Зависимость рассматриваемых принципов от возраста и стажа работы преподавателя

Для первой группы преподавателей в возрасте до 30 лет со стажем работы менее 5 лет наиболее значимы принципы согласованности мотивов, мотивации - компетентности и полифункциональности. Менее значимые опора на структурные качества личности и индивидуализация и социализация. Группа преподавателей в возрасте от 30 до 40 лет со стажем работы от 5 до 10 лет подвержена влиянию в большей степени комбинированности труда и полифункциональности, наименьшему влиянию – многоуровневой структуры. Третья группа преподавателей в возрасте от 40 до 50 лет, со стажем работы от 10 лет и выше зависит от комбинированности труда в большей степени, от опоры на структурные качества личности – в меньшей степени.

На рисунке 1.4. представлена зависимость ведущих психологических механизмов от возраста и стажа работы. Наиболее значимы психологические механизмы мотивации профессиональной деятельности преподавателя для первой группы до 30 лет со стажем работы менее 5 лет: новообразование личности через профессиональную деятельность, реализация личностного потенциала преподавателя и механизм интенсификации активности преподавателя.

Менее значимые признаки данной группы – механизм единства потенциального и актуального, механизм гуманизации траекторий профессионального становления.

На вторую группу преподавателей в возрасте от 30 до 40 лет со стажем работы от 5 до 10 лет наибольшее влияние оказывают механизм реализации личностного потенциала и механизм технологизации и алгоритмизации. Наименьшее влияние – механизм развития компетентности.

На третью группу преподавателей в возрасте от 40 до 50 лет со стажем работы от 10 лет и выше наибольшее влияние оказывает механизм технологизации и алгоритмизации, а наименьшее – механизм профессионального становления в системе повышения мотивации профессиональной деятельности личности.

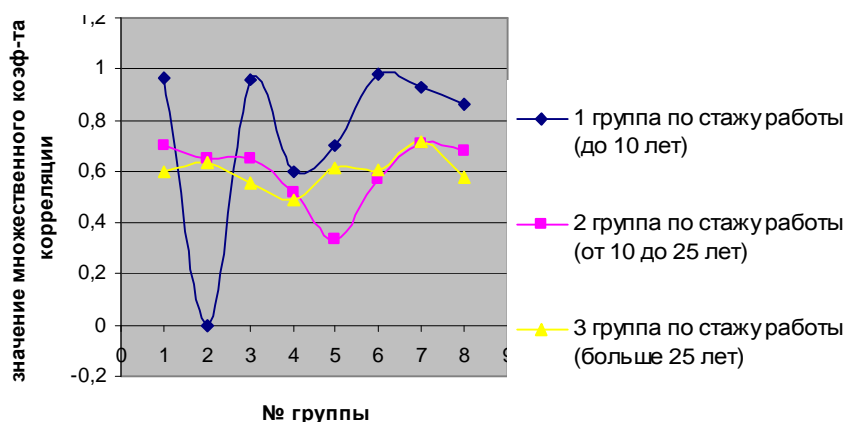


Рис.1.4. Зависимость рассматриваемых психологических механизмов от возраста и стажа работы

1. механизм реализации личностного потенциала будущего специалиста через самореализацию в системе повышения мотивации профессиональной деятельности
2. механизм единства потенциального и
3. механизм новообразования личности через профессиональную культуру
4. механизм гуманизации траекторий профессионального становления
5. механизм развития компетентности
6. механизм интенсификации активности преподавателя
7. механизм технологизации и алгоритмизации
8. механизм рационального проектирования повышения мотивации профессиональной деятельности

С увеличением стажа преподавателей значение всех групповых признаков уравнивается, в отличие от преподавателей с наименьшим стажем.

Перспектива дальнейших исследований в данном направлении характеризуется более глубокой разработкой программы повышения уровня мотивации профессиональной деятельности. Особое значение имеет внедрение в квалификационные курсы программ повышения уровня мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. Перспективным направлением обеспечения непрерывности мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы служит активно развиваемый в настоящее время **менеджмент профессионала**. Задача менеджмента - отслеживание изменений на рынке труда и коррекция образовательных программ при активном участии в этом процессе работодателя. Особенно актуальна разработка технологий взаимодействия в системе *среднее специальное учебное заведение – вуз – работодатель*. Для обеспечения непрерывности формирования мотивации успешной профессиональной карьеры целесообразно превращение образовательного учреждения в *обучающую организацию*, когда высшей ценностью становятся человеческие ресурсы, их творческое развитие и материальное благополучие. Высокая мотивация персонала это важнейшее условие успеха любой организации.

В **заключении** обобщены полученные эмпирические данные, обоснованы перспективы дальнейших исследований и сформулированы следующие **выводы**:

1. Установлено, что в мотивационной системе педагога выделяется мотивационное ядро, состоящее из доминирующих мотивов, которые

организуют и подчиняют себе все побудители. Они и определяют характер, качество и результативность данной деятельности, поэтому, говоря о мотивации к профессиональной деятельности, обычно имеют в виду совокупность стойких и достаточно сильных мотивов.

2. Психологическая направленность выделенных в данном исследовании закономерностей заключается в том, что они носят мотивирующий, обеспечивающий характер воздействия на осуществление личностно-профессионального становления преподавателя вуза как индивида, личности, субъекта деятельности. Некоторые из них не могут напрямую оказывать влияние на преподавателя, но, вступая во взаимодействие с рядом других условий и факторов, способствуют достижению поступательного личностно-профессионально-развивающего эффекта.

3. Доказано, что внутренняя и внешняя мотивации не существуют отдельно друг от друга и не противоположны друг другу; между ними существует взаимопереход от внешних факторов к саморегуляции. Внутренняя мотивация характеризуется интересом к самой деятельности, большей вовлеченностью в учебный процесс, лучшим качеством деятельности, более высокими достижениями; тогда как при внешней мотивации интерес в деятельности не доминирует. С возрастом и стажем работы внешне мотивированное поведение становится более внутренне регулируемым.

4. Показано, что внутренним содержанием процесса профессионально-личностного становления профессионала выступает самоорганизация личностного образовательно-развивающего пространства. Преподаватель выступает как субъект собственного профессионального развития, происходит освоение и принятие им содержания профессиональной деятельности, выработка индивидуально-творческого профессионального стиля. При этом личностный мир является источником его профессионального развития, его ценностных, целевых, содержательных и процессуальных характеристик.

5. Процесс формирования профессиональной мотивации включает в себя создание готовности к действию, выбор направленности (целей), средств, способов действия, места и времени действия, оценку вероятности успеха, формирование уверенности в правильности и необходимости действия.

6. Представлено, что профессиональная мотивация не является однородным феноменом, который может быть оценен лишь по фактору силы – больше или меньше. Профессиональная мотивация определяется прежде всего различиями в ценностях, ощущением себя компетентным в данной области и верой, что с помощью усилий субъект может достичь желаемого результата.

7. Возможным направлением оптимизации профессиональной деятельности преподавателя является совершенствование его профессионально-важных и личностных качеств, направленных на формирование благоприятной структуры и интенсивности его профессиональной мотивации.

8. Изменения, происходящие с личностью преподавателя высшей

школы в процессе ее вхождения как субъекта деятельности в профессию, несомненно, представляют собой важный аспект личностного и профессионального развития. Личностное и профессиональное развитие преподавателя в профессиональной деятельности – это динамический процесс, включающий в себя адаптацию к системе современного образования, к профессиональному образу мыслей и образу действий в современных условиях.

Материалы диссертации отражены в следующих публикациях:

**Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях,
включенных в перечень ВАК:**

1. Бойцова, Н.В. Психологические механизмы формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / *Н.В. Бойцова* // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Психологические науки, 2008. – № 4. – С.61-69.
2. Бойцова, Н.В. Особенности мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза / *Н.В. Бойцова* // Акмеология. 2007. – № 2. – С.15-20.
3. Бойцова, Н.В. К вопросу о внутренней и внешней мотивации / *Н.В. Бойцова* // Акмеология. 2007. – № 3. – С.84-86.

Другие научные публикации:

4. Бойцова, Н.В. Структурно-функциональная модель формирования мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / *Н.В. Бойцова, Т.В. Миронова* // Языковой дискурс в социальной практике: сб. науч. тр. / под ред. Н.А. Коминой; Тверь, 2009. – С.26-31.
5. Бойцова, Н.В. К вопросу о внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / *Н.В. Бойцова* // Вестник Тверского государственного университета. Тверь, 2008.–№ 3(62). – С.42-51.
6. Бойцова, Н.В. К вопросу об индивидуальном стиле работы преподавателя. / *Н.В. Бойцова* // Языковой дискурс в социальной практике: Материалы междунар. научн. - практ. конференции. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2008.- С.23-27.
7. Бойцова, Н.В. К вопросу о проблеме акме-мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы / *Н.В. Бойцова* // Материалы межвуз. научн. – практ. конференции к 70-летию профессора А.М. Демченко. Санкт Петербург, 2008. – С.49-54.
8. Бойцова, Н.В. Профессионализм как социокультурный аспект мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. / *Н.В. Бойцова* // Языковой дискурс в социальной практике: Материалы междунар. научн. - практ. конференции. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2007. - С.23-31.

9. Бойцова, Н.В. Синдром эмоционального выгорания как проблема высшей школы. / *Н. В. Бойцова* // Краеведческая психология. Тверь. 2007. – № 6. – С.159-164.
10. Бойцова, Н.В. К вопросу о повышении профессионализма преподавателя высшей школы. / *Н. В. Бойцова* // Языковой дискурс в социальной практике: Материалы междунар. научн.-практ. конференции. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2005. – С. 31-33.
11. Бойцова, Н.В. Применение активных форм уроков как средство мотивации деятельности преподавателя высшей школы. / *Н. В. Бойцова* // Языковой дискурс в социальной практике: Материалы межвуз. научн.- практ. конференции. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2004. – С. 16-22.

Отпечатано на ризографе
Ярославский государственный университет
150000 Ярославль, ул. Советская, 14