

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»

Развитие личности в образовательном пространстве

*Материалы XVI Всероссийской
научно-практической конференции*

(Бийск, 18 мая 2018 г.)



Бийск
АГГПУ им. В.М. Шукшина
2018

ББК 74+88

Р 17

*Печатается по решению совета Образовательного кластера
Бийского образовательного округа АГГПУ им. В.М. Шукшина
и редакционно-издательского совета АГГПУ им. В.М. Шукшина*

Ответственный редактор:

д-р пед. наук, профессор,
ректор АГГПУ им. В.М. Шукшина *Л.А. Мокрецова*

Редакционная коллегия:

кандидат педагогических наук, доцент АГГПУ им. В.М. Шукшина
Е.Б. Манузина (Бийск);
кандидат педагогических наук, доцент АГГПУ им. В.М. Шукшина
Е.Б. Шевченко (Бийск)

Р 17 Развитие личности в образовательном пространстве [Текст]:

Материалы XVI Всероссийской научно-практической
конференции (Бийск, 18 мая 2018 г.) / Отв. ред. Л.А. Мокрецова. –
Бийск: АГГПУ им. В.М. Шукшина, 2018. – 283 с. – 200 экз. – ISBN
978-5-85127-930-0.

В издании представлены материалы участников XVI Всероссийской
научно-практической конференции «Развитие личности в образовательном
пространстве».

Для преподавателей педагогических учебных заведений, аспирантов,
учителей школ, студентов.

ISBN 978-5-85127-930-0

Содержание

Реформирование современной системы образования.....	11
--	-----------

М.Б. Атяшкина, Е.Б. Манузина

Управление мотивацией персонала общеобразовательной организации	11
--	-----------

Н.В. Бабинчук

Управление профессиональным развитием молодых педагогов Алтайского края посредством МППИ	13
---	-----------

М.Д. Волынкина, Н.И. Трубникова

Роль организации проектной деятельности в условиях реализации ФГОС начального образования.....	16
---	-----------

А.И. Глушкова, Е.Б. Манузина

Управление проектной деятельностью педагогов в общеобразовательном учреждении	19
--	-----------

О.П. Кикоть, Е.Б. Манузина

Организация поддержки школ, работающих в сложных социальных условиях и показывающих низкие образовательные результаты.....	23
---	-----------

Е.С. Корохова, Е.В. Маликова

Роль муниципального методического объединения в обновлении содержания и технологий иноязычного образования в школе в условиях реализации ФГОС ООО (на примере ММО учителей иностранного языка г. Бийска).....	26
--	-----------

В.Е. Кочкина, Е.В. Маликова

Мотив как фактор к профессиональной деятельности педагогов	31
---	-----------

Е.Б. Манузина

Формирование финансовой грамотности сельского населения: из истории вопроса	34
--	-----------

В.Е. Кочкина,
учитель географии
КТБОУ «БОШИ № 1»,
магистрантка АГГПУ им. В.М. Шукшина,
1 курс, ППФ (г. Бийск);
Е.В. Маликова,
научный руководитель: канд. психол. наук, доцент
кафедры педагогики и психологии
АГГПУ им. В.М. Шукшина (г. Бийск)

Мотив как фактор к профессиональной деятельности педагогов

Аннотация. Рассмотрены теоретические направления и подходы к процессу профессионального становления педагога. Определена дефиниция «мотивация», опираясь на работы отечественных педагогов и психологов. Показана ключевая роль мотива на ключевых этапах становления профессионала.

Ключевые слова: мотив, мотивация, фактор, деятельность, педагог.

В психологической структуре любого вида деятельности одной из ее составляющих являются мотивы, то есть внутренние побуждения к деятельности. Мотивация выступает связующим звеном профессиональной деятельности и развития личности педагога [1].

В деятельностном подходе мотив и мотивация выполняют важную роль. Мотив (от фр. *motif* – побуждение) – составляющий элемент психики человека. В роли мотива могут выступать влечения, интересы, привычки, идеалы, эмоции, установки и т. д. Дефиниция «мотивация» исследователями используется в качестве любого побудителя (мотив, влечения, потребности и т. д.). При этом между мотивом и мотивацией нередко ставится знак равенства, что представляется многим исследователям явно ошибочным. Изучение различных подходов к мотивации убеждает в сложности этого психологического феномена. Одни авторы включают «мотивацию» в сферу осознания психической деятельности человека, понимая ее как этап образования мотива из потребности. Другие исследователи мотивацию отождествляют с системой мотивов, их совокупностью и структурой.

В исследованиях А.К. Марковой [2. С. 3] дефиниция «мотивация» определяется как направленность психической активности человека и обозначает сложную систему потребностей, интересов, идеалов, стремлений, побуждений, мотивов как ее детерминанты. Иногда под мотивацией понимается внутренняя причина действия, движущие силы поведения, пронизывающие всю структуру личности. Она основывается

на интересе, побудительной силе, а ее мотив составляет часть содержания решаемой задачи (условия, способы решения и результат).

Соглашаясь с тем, что мотив является глубоко личностным образованием, А.Н. Леонтьев [3. С. 12-15] вполне обоснованно выводит мотивацию за рамки последнего. Опираясь на исследования Д.Н. Узнадзе, проведенные в области соотношения мотивации и мотива в учении об установке, А.Н. Леонтьев делает важные выводы в плане принятия решения о развитии личности. Прежде чем совершится поступок, должен быть предварительный этап, на котором происходит взвешивание и выбор оптимального поведения.

Следовательно, процесс мотивации оканчивается принятием решения, в котором, собственно, выражаются мотивационные, волевые, установочные формы поведения. Акт решения, подчеркивает Д.Н. Узнадзе, всегда предваряется мышлением. В процессе мотивации включаются когнитивные процессы, на базе которых и созревает решение о необходимости развития личности.

Очевидно, что для реализации принятого решения необходимо иметь достаточное основание, которое могло бы обеспечить личностное переживание решения, наполнить его смыслообразующим содержанием, эмоциями и чувствами. Таким основанием и является мотив, как результат отражения в психике человека его актуальных потребностей.

Мотивы, какого бы они ни были происхождения, начинают реализовываться только в процессе взаимодействия человека со средой.

Условно их можно разделить на следующие:

1. *Мотивы, порождаемые внутренними противоречиями человека*, заложенные в унаследованных биологических потенциалах (конституция организма, органические потребности, тип нервной системы и т. д.). Указанные мотивы внеситуативны и ориентированы на перспективу.

2. *Социогенные потребности*: привычки, навыки, стереотипы мышления и поведения, ценностные ориентации, идеалы. Они – результат воздействия внешних противоречий, происходящих в природной и социальной среде и закрепленных в психике человека.

3. *Мотивы, возникающие в процессе взаимодействия человека со средой*, когда сталкиваются внутренние и внешние противоречия. Это средства достижения цели, предпочтения иным методам и формам деятельности, общения, взаимного восприятия и влияния, эффекты действий. Очевидно, указанные методы имеют ситуативный характер.

Существуют и другие классификации мотивов. Мотивация личностного развития тесно связана с мотивами профессиональной деятельности. В этой связи представляет интерес классификация В.И. Ковалева [6]. Автор подразделяет их по источнику возникновения на: социальные; коллективистские; процессуальные; стимулирующие.

В целях достижения устойчивой высокоэффективной деятельности он предлагает обеспечить:

- 1) развитие содержание мотивов данной деятельности (их возможность);
- 2) оптимальность силы воздействия мотивов;
- 3) их устойчивость;
- 4) определенную внутреннюю структуру и иерархию.

Если говорить собственно о мотивации развития человека, то следует отметить, что ее характер зависит от профессиональной деятельности. Скорее всего, тот опыт, который личность получает в процессе развития, – это средство решения различного рода проблем и задач, возникающих в профессиональной деятельности. Вместе с тем усвоение этого опыта становится и самостоятельной целью. Иными словами, в процессе развития личности опыт выступает как цель и как средство.

По этой причине и мотивация развития может быть инициирована как внутренними факторами (любопытность, интерес к новому, ориентировочная активность), так и внешними (понятие практической пользы опыта). Очевидно, если практические потребности выражают интерес определенных социальных групп, то они могут стать и социальными потребностями личности, длительно мотивируя их развитие. По существу, если у субъекта деятельности, протекающей в особых условиях, имеет место, ярко выраженное стремление к развитию вследствие желания быть полезным обществу и государству, то в данном случае речь, видимо, может идти о высокоразвитой социальной мотивации.

Вместе с тем при ориентации профессионала не на социальные запросы практики, а на индивидуальную практику, мотивация приобретает иной характер. Утилитарный подход обусловлен специфическими для деятельности требованиями. С возрастом происходят все большая дифференциация и специализация мотивации развития.

Мотивация самоутверждения (достижения) личности также носит непосредственный характер, что внешне проявляется в упрочении собственного статуса, репутации и получении признания. Мотивация может найти свое выражение через честолюбие, престиж и т. д. Вместе с тем мотивация самоутверждения имеет и внутренний характер.

В этом случае профессионал дает оценку личностным достижениям с точки зрения преодоления трудностей на пути к достижению цели развития личности.

Таким образом, результаты исследований отечественных психологов и педагогов представляют несомненный интерес именно с точки зрения концепции профессионального развития личности, т. к. позволяют выделить наиболее важные, на наш взгляд, теоретические направления и подходы к процессу совершенствования профессионального становления личности.

Литература:

1. *Агеев, В.С.* Психология межгрупповых отношений [Текст] / В.С. Агеев. – М., 1983. – 228 с.
2. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.
3. *Леонтьев, А.Н.* Проблемы развития психики [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М., 1972. – 572 с.
4. Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года [Электронный ресурс] / Режим доступа: gpp.nashaucheba.ru/docs/index-12590.html.
5. *Кибанов, А.Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева // под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М., 2010. – 524 с.
6. *Ковалев, В.И.* Мотивы труда и адаптации рабочих [Текст] / В.И. Ковалев, В.Н. Дружинин // Психологический журнал. – 1985. – № 6. – С. 35-42.
7. Эффективный менеджмент [Текст]: практикум / ред. Т.Ю. Базаров. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2015. – 176 с.