

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Трошкина Т.А., Макарова Л.Н.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
quadrics@yandex.ru
mako20@inbox.ru

Аннотация. В статье рассмотрена роль мотивации в системе повышения квалификации педагогов, проанализированы достоинства и недостатки внутренней и внешней мотивации, выявлены основные мотивационные барьеры преподавателей при прохождении курсов повышения квалификации и предложены способы их преодоления.

Ключевые слова: мотивация, курсы повышения квалификации, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, педагог.

Непрерывное образование предъявляет и новые требования к профессиональному педагогическому сообществу. Первое требование означает, что в той мере, в какой различаются образовательные потребности и способности людей, а также потребности производства и общества в людях того или иного уровня образования, в такой же мере должны отличаться предлагаемые системой образовательные услуги – по содержанию, уровням, срокам, требуемым стандартам обучения. Второе требование заключается в том, что развитие системы непрерывного образования обуславливает необходимость создания условий для формирования гибких образовательных траекторий, обеспечивая тем самым реакцию системы образования на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики.

В быстро развивающемся цифровом обществе особую актуальность обретает вопрос о личностно-профессиональной компетентности кадрового состава педагогов, реализующих образовательный процесс на разных ступенях образовательной системы. Постоянные инновации в образовании, внедрение новых цифровых форматов обучения, требуют регулярного повышения квалификации педагогов [1, с. 229]. Поэтому вариативные курсы повышения квалификации (внутрифирменные, сетевые, онлайн-курсы, МООС и т.д.) играют важную роль в развитии профессиональных и личностных компетенций преподавателей. Эффективность усвоения знаний и умений, полученных в процессе обучения, зависит от множества факторов: организационных, личностных, психологических, ресурсных.

Система повышения квалификации педагогических кадров должна быть относительно автономной и наиболее гибкой подсистемой непрерывного профессионального образования, поскольку именно в ее рамках может быть преодолен кризис профессиональной компетентности преподавателя и решен вопрос подготовки научно-педагогических кадров к деятельности в условиях модернизации как высшего, так и общего образования.

Одним из ключевых стимулов, определяющих эффективность прохождения курсов повышения квалификации, является мотивация преподавателей (внешняя и внутренняя). Она влияет как на профессиональный рост педагогов, так и на личностное развитие.

Внешние мотивы связаны с карьерным ростом, увеличением уровня дохода, признанием в обществе и так далее. Это мотивация, формируемая окружающей средой, может быть как позитивной, так и негативной. Факторами позитивной мотивации выступают потребности в социальном престиже, уважении коллег, материальных благах. При этом негативная мотивация связана с самозащитой, характеризуется стремлением избежать осуждения со стороны руководителей и других педагогов.

Мотивы, вызванные стремлением к профессионально-творческому саморазвитию, желанием расширить спектр своих общепрофессиональных компетенций, личной инициативой преподавателя, относятся к внутренней мотивации [2, с. 75]. Благодаря внутренней мотивации педагоги более активно стремятся получить образование. Для достижения максимально полезного результата от курсов повышения квалификации необходимо использовать оба способа мотивации педагогов в комплексе.

Проанализировав преимущества и недостатки (представлены в таблице 1.) внутренней и внешней мотиваций, можно определить влияние мотивации на личностно-профессиональное развитие педагогов, определить имеющиеся при этом барьеры.

Таблица 1.

Достоинства и недостатки внешней и внутренней мотивации преподавателей

Достоинства	Недостатки
Внешняя мотивация	
Наиболее действенная для достижения краткосрочных целей.	Может быть неустойчивой в долгосрочной перспективе, если нет внутренней потребности в развитии.

Дает возможность почувствовать, что усилия оценены по достоинству.	Может привести к механическому выполнению заданий без искреннего интереса и вовлеченности в процесс.
Внутренняя мотивация	
Наиболее действенная для достижения долгосрочных целей, так как внутренне мотивированные преподаватели обычно стремятся к постоянному совершенствованию.	Зачастую внутренний интерес недостаточно сильный, чтобы преодолеть объективные трудности в работе (например, низкая заработная плата или отсутствие ресурсов для эффективного обучения) [3. с. 126].
Формирует высокую степень вовлеченности в образовательный процесс.	Может привести к стрессу, усталости, эмоциональному выгоранию.
Создает чувство удовлетворения от работы и от достигнутых успехов.	Ориентированность на внешние показатели труда.

Таким образом, внутренняя мотивация является более энергозатратной для педагогов и имеет существенные ресурсные ограничения. При этом одним из основных ее достоинств является формирование личного желания для дальнейшего обучения. Например, ежегодные обязательные аттестация педагогов могут стать стимулом для дополнительного самостоятельного обучения. Тем не менее, для достижения более высокой эффективности и глубокой вовлеченности педагогов, необходимо создавать такие условия, в которых внутренняя мотивация будет играть ведущую роль.

Не менее важным фактором, определяющим мотивацию педагогов, является формат обучения. Возможность выбора между очным, дистанционным и смешанным обучением, а также доступность и гибкость курсов повышения квалификации увеличивают стремление к обучению.

В современных реалиях существует множество способов повышения мотивации педагогов. Например, создание интерактивных и практико-ориентированных курсов, использование модульных курсов, которые позволяют решить проблему нехватки времени на получение дополнительного образования. Важно создавать комфортную психологическую атмосферу в аудитории [4, с. 38]. Это способствует совместной деятельности преподавателей и слушателей, повышает уровень внутренней мотивации.

Подводя итоги, следует отметить, что мотивация педагогов является важнейшим фактором, влияющим на их профессиональное и личностное развитие в рамках системы повышения квалификации. Как внешние, так и внутренние факторы мотивации непосредственно определяют степень вовлеченности и эффективность прохождения курсов повышения квалификации. Для повышения результативности этой системы важно учитывать мотивационные особенности педагогов, разрабатывать программы, соответствующие их интересам и потребностям, а также внедрять гибкие формы обучения, которые могут повысить эффективность образовательного процесса.

Литература

1. Новикова О.И. Особенности мотивации деятельности педагогических работников // Молодой ученый. 2019. № 17 (255). С. 228-229
2. Сидорова Т.И. Роль мотивации в повышении квалификации педагогов: сравнительный анализ внешних и внутренних факторов // Образование и наука. 2021. № 5(123). С. 70-79.
3. Кузнецова О.В. Методы повышения квалификации педагогов и их мотивационные аспекты // Научно-методическое обеспечение образования. 2020. № 2. С. 121-128.
4. Бабаев И.А., Ермакова Н.В. Повышение квалификации преподавателей как процесс профессионального развития: мотивация и стратегия обучения // Современные тенденции в образовании. 2021. № 3(22). С. 34-41.