СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ, СИМВОЛОВ, СПЕЦИАЛЬНЫХ ТЕРМИНОВ

. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ И ЦЕННОСТЕЙ

.1 Раскрытие сущности мотивов и ценностей

.2 Механизмы и факторы влияния мотивов и ценностей педагога на эффективность его работы

.3 Реализация педагогических условий преодоления профессионального кризиса педагога в системе повышения квалификации

. МЕТОДЫ ВЫЯВЛЕНИЯ ВЛИЯНИЯ МОТИВОВ И ЦЕННОСТЕЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО РАБОТЫ

.1 Методы анализа рисков в исследование влияния мотивов и ценностей педагога на эффективность его работы.

.2 Методы стимуляции сотрудников для эффективности его работы.

. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ВЛИЯНИЯ МОТИВОВ И ЦЕННОСТЕЙ ЧЕЛОВЕКА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО РАБОТЫ

.1 Подход, методы и процедура экспериментального исследования

.2.Опытно-экспериментальное исследование эффективности организационно-педагогических условий влияния мотивации и ценностей педагога на эффективность его работы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ, СИМВОЛОВ, СПЕЦИАЛЬНЫХ ТЕРМИНОВ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие стандарты:

1. Концепция непрерывного педагогического образования педагога новой формации Республики Казахстан. - Астана, 2005.

2. Концепция развития образования Республики Казахстан до 2015 года // Бiлiм - Образование, 2000. - № 1 (5). - С. 82-104.

. Государственная Программа развития образования на 2011-2020гг

Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118.

В настоящей диссертации применяют следующие термины:

1. «Условия»

Под условиями в толковом словаре Ожегова [38]определено следующее понятие «…обстоятельство, от которого что-нибудь зависит». В научном интернет- журнале Oim.ru под условиями труда понимается «совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда». [37].

В философии трактовка условий подразумевается как «совокупность конкретных условий данного явления образует среду его протекания, возникновения, существования и развития»

В психологии исследуемое понятие, как представлено в контексте психического развития и раскрывается через совокупность внутренних и внешних причин, определяющих психологическое развитие человека, ускоряющих или замедляющих его, оказывающих влияние на процесс развития, его динамику и конечные результаты.

. «Организация»

Под «организацией» в менеджменте понимается группа лиц, взаимодействующих друг с другом ради достижения стоящих перед ними целей с помощью материальных, правовых, экономических и иных условий.

В философской энциклопедии [44] под «организацией» от французского: «organization» понимается внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее упорядоченных дифференцированных и автономных частей целого, обусловленных его строением.

. «Понятие» Понятие -форма научного знания, отражающая объективно существенное в вещах и явлениях и закрепляемая специальными терминами.

. «Формирование» Понимание сути предложено в интерпретациях научных подходов к его изучению у различных авторов:

( по И.Ф. Харламову[56])

Формирование выступает как результат развития личности и означает ее становление, преображение совокупности свойств. (по Ю.К. Бабанскому)

Процесс и результат ее развития под влиянием среды и воспитания.

(по Т.А. Ильиной [56])

Формирование - особая форма развития человека в процессе его жизнедеятельности и под воздействием специальных воспитательных воздействий.

. «Развитие»

Развитие - широкий процесс становления и формирования личности под воздействием внешних и внутренних факторов (по Т.А. Ильиной [56])

Под развитием следует понимать взаимосвязь количественных и качественных изменений¸которые происходят в сознании человека ( по И.Ф. Харламову)

Развитие - процесс становления личности под влиянием внешних, внутренних, управляемых социальных и природных факторов. Оно подразделяется на психическое физическое и общее ( по Ю.К. Бабанскому[47])

. «Самовоспитание» В.С. Безрукова [7] дает следующее понимание этому определению:

Самовоспитание - процесс усвоения человеком опыта предшествующих поколений посредством внутренних душевных факторов, обеспечивающих развитие.

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация выступает главным звеном в целостной теория личности, выполняя роль объяснения причинно- следственных связей процессуальных аспектов поведения личности, его динамики и изменения. Однако, невозможно исследовать мотивацию индивида в отрыве от социальной реальности, поскольку человек по своей природе социален, следовательно, на определение его мотивов и ценности оказывают влияние общество, среда, близкие люди, коллектив.

Немаловажным следует признать факт, что под cредой зачастую подразумевают, коллектив, круг друзей, близких. Однако, исследование влияния мотивации и ценностей человека на эффективность его работы, будет недостаточным, если не признаем следующий факт: под «средой» следует подразумевать вышеназванные категории совместно с местом обитания, условий, в которых формируются эти ценности и движущая мотивация. Это может означать, что исследование проблемы влияния мотивации и ценностей на эффективность работы, должна раскрывать социально-психологический пласт. В работе Е.В.Зиминой [18] исследование данной проблемы основывается на социальный подход. По мнению автора, подход социолога к проблеме мотивации - это взгляд на необходимость изучения данной проблемы посредством социопсихологического анализа индивидуальных действий, раскрытия связи мотивационного процесса с актуальной социальной ситуацией.

Концепции мотивации, или другими словами, процессуальные аспекты функционирования индивидуума, фокусируются на динамических, изменяющихся особенностях поведения человека, а на их формирование оказывает влияние социальный компонент целостного исследования.

В контексте социального компонента исследования становятся актуальными следующие исследовательские вопросы: «Почему люди ставят перед собой те или иные цели и стремятся их достигать?», «Какие специфические мотивы заставляют человека действовать, и направляют его поступки?»

Эти исследовательские вопросы требуют рассмотрения их в тесном контакте с поведением окружающих нас людей в процессе взаимодействия, при помощи ответов на эти вопросы руководители стараются эффективно строить управление людьми на предприятиях и в организациях, эти вопросы люди задают сами себе, анализируя свое поведение в конкретной ситуации.

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что, понимая, как действует механизм формирования ценностно-мотивационной сферы педагога, мы имеем инструменты влияния и воздействия. Следует подчеркнуть при этом, что воздействие будет целенаправленным, и иметь воспитательный, формативный характер. Обращение к пониманию действия механизма формирования ценностно -мотивационной сферы педагога вызвано рядом социально-экономических, психологических и педагогических причин.

Динамичные преобразования социально-экономической ситуации в Казахстане, сопровождаются проявлением интенсивного роста конкурентоспособностных и рыночных отношений. Такое смещение и видоизменение отношений, призывает личность к самостоятельному выбору и поиску пути в условиях неопределенности и интенсивности происходящих процессов в обществе. Вызванные рядом социально-экономических причин изменения, способствуют выработке психологических и когнитивных навыков саморегуляции, высокой концентрации внимания, умения моделировать собственную модель поведения, конструировать новую модель профессионала и высокую ответственность. Это может означать, что в трудовой деятельности, мотивационная позиция возрастает, отсюда личность имеет больший доступ к самореализации.

В Концепции высшего педагогического образования [23] и Концепции непрерывного педагогического образования [23] вводится понятие «учитель новой формации - это духовно развитая, творческая личность, обладающая способностью к рефлексии, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому, личность, представленная не как простая сумма свойств и характеристик (как это традиционно излагалось в квалификационных характеристиках по учительским специальностям), а целостное динамическое образование, логическим центром иоснованием которого является потребностно-мотивационная сфера, составляющая ее социальную и профессиональную позиции» [24].

К учителю новой формации предъявляются определенные требования: в идеале учитель должен ясно понимать самоценность образования, быть «человеком в культуре», прекрасно знать собственный предмет, методику преподавания предмета, педагогику и психологию, использовать личностно-ориентированные педагогические методы и обладать мотивацией к дальнейшему росту и развитию своей личности [24]. Следует отметить, что важным показателем конкурентоспособной личности педагога является наличие оптимально выраженной мотивации достижения.

Профессиональная деятельность оказывает значительное влияние на все стороны жизни взрослого человека и развитие его личности. В профессиональной жизни каждого, в том числе успешного специалиста, периодически возникают так называемые кризисы профессионального развития, вызванные несовпадением стремлений личности с избранной профессией. После нескольких лет выполнения однообразной деятельности специалист неизбежно перерастает нормативно одобряемые способы выполнения профессиональных функций, что приводит к необходимости поиска перспектив профессионального роста. Поиск новых форм и способов самореализации в профессиональном труде закономерно приводит человека к противоречию с реальностью, что продуцирует внутренний конфликт и ведет к кризисам развития личности. Отказ от поиска новых перспектив профессионального роста влечет за собой профессиональную стагнацию, значительное снижение активности личности, профессиональное выгорание. Понимание механизма формирования целостной мотивационной сферы личности, даст возможность целенаправленного влияния на конструирование собственной модели поведения, как детям, так и взрослому человеку. Руководитель, в свою очередь, сможет эффективно управлять персоналом, повышая производительность предприятия, используя методы и приемы мотивирования персонала. Определив, что такое мотивация, каковы собственные мотивы, как действует механизм формирования ценностно -мотивационной сферы, любой человек (сотрудник, руководитель, студент) получит возможность эффективно использовать свой потенциал, адекватно воспринимать всю ситуацию взаимодействия, выработает навык управления собственным ресурсом и эффективно использовать ресурсный потенциал персонала, навык планирования и внесения изменений по улучшению в профессиональной траектории. Проблема мотивации привлекает внимание наук, прежде всего, своим специфическим аспектом, который заключается в формировании внутренних побудительных сил к труду.

Несмотря на то, что в современной педагогике и психологии мотивационный менеджмент становится все актуальнее, в научных трудах многих ученых, особенно в рассмотрении создания нового мотивационного механизма хозяйствования у М.С. Нуртазина [36], обращение к повышению меры творческой содержательности жизненного процесса у В.В. Туева [55], изучение проблемы мотивации в аспекте философии у В.Ф. Дружинина, В.И. Ковалева Е.П. Ильина [58] отражаются проблемы малоизученности. В западных научных теориях проблеме мотивации было посвящено много научных теорий и подходов, в контексте которого учеными дается попытка представить систему изучения внешних и внутренних факторов влияния на мотивацию труда, экспериментальное исследование мотивационного механизма на производительность труда. Научные гипотезы нашли свое подтверждение в работах К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Герцберга, Дж. Грейсона, П. Друкера, А. Маслоу и др.

Проблемы, связанные с исследованием ценностно- мотивационной сферы человека, влияние их на эффективность работы, остается мало изученной, поскольку произошли изменения в современной модели поведенческой и профессиональной культуры учителя, отсюда изменения подходов и методов в процессе механизма формирования мотивационной сферы человека. Вышеописанное, позволяет выявить ряд противоречий, что обусловливает актуальность исследования:

между достаточным изучением феномена мотивации отечественными и зарубежными учеными и недостаточностью рассмотрения его в содержательном смысле (внутренний побудитель);

между нарастающими требованиями к профессионально- трудовой модели человека и недостаточной изучения причин кризиса, включающий социальный аспект профессиональной самореализации личности, изменение отношения собственности и др.;

между потребностью психолого-педагогической теории и практики в знании особенностей влияния мотивов и ценностей на кризис профессионального развития педагогов в системе повышения квалификации и недостаточной разработанностью поднимаемой проблемы.

Изложенные противоречия, связанные с влиянием мотивов и ценностей и на эффективность труда человека, остаются недостаточно исследованными в теории и практике и предопределяют проблему исследования - каковы организационно-педагогические условия влияния мотивов и ценностей человека на эффективность его работы в условиях повышения квалификации.

Цель исследования: исследовать влияние мотивов и ценностей на эффективность деятельности педагогов в системе повышения квалификации.

В соответствии с целью исследования выдвинуты предположения, выступившие в качестве гипотезы исследования: влияние мотивов и ценностей на деятельность педагога будет эффективным, если:

а) будут соблюдены следующие организациионно-педагогические условия преодоления профессионального кризиса педагогов в системе повышения квалификации, а именно: овладение педагогом системой знаний и приемами саморегуляции;

б) организация целенаправленной теоретической и практической подготовки в системе институтов повышения квалификации с целью гармонизации эмоционального состояния работников;

в) будут изучены методы анализа рисков в исследование влияния мотивов и ценностей педагога на эффективность его работы;

г) будут проанализированы и исследованы организационно-педагогические условия влияния мотивации и ценностей педагога на эффективность его работы.

Цель исследования определили необходимость постановки и решения следующих задач:

.Проанализировать психолого-педагогическую литературу по исследуемой проблеме с целью уточнения сущности понятий «мотивы» и «ценности» и определения степени влияния их на эффективность профессиональной деятельности.

. Определить методы стимуляции сотрудников, а также методы анализа рисков в исследование влияния мотивов и ценностей педагога на эффективность его работы.

. Провести экспериментальное исследование по выявлению организационно - педагогических условий влияния мотивов и ценностей человека на эффективность его работы в условиях повышения квалификации.

.В контексте экспериментального исследования разработать и апробировать программу тренинговых занятий для педагогов по овладению педагогом системой знаний и приемами саморегуляции с целью формирования собственной эффективной модели мотивов и ценностей.

Объект исследования:

Мотивация и ценности педагогов в системе повышения квалификации.

Предмет исследования - организационно-педагогические условия влияния мотивов и ценностей на эффективность деятельности педагогов в системе повышения квалификации.

Степень изученности темы:

В диссертационной работе нами были изучены научные подходы и концепции отечественных и зарубежных авторов. Идеи профессионального мышления и развития С.Л. Рубинштейна,А.В. Карпов, [35] Е.В. Карпова[31]. Исследованию ценностно- мотивационной сферы посвящены труды зарубежных авторов Ф.Герцберга, Д. МакКлелланда. [33]. Мотивационная модель представлена в классификации американского психолога А. Маслоу. Анализируя многие источники, нами обнаружен один любопытный факт, свидетельствующий о том, что интерес к данной проблемы вызван с изменениями многих внешних факторов социально -экономических, аксиологических, педагогических и внутренних психологических. Такое подтверждение получено в результате изучения научных работ, посвященных таким вопросам, что есть мотивация труда (А.Г., Якобсона [33] П.М., Здравомыслова [35]), какие факторы обеспечивают ее устойчивость и дальнейшее совершенствование ценностного потенциала (Б.Г. Ананьев[26], Л.С. Выготский [27], А.Н. Леонтьев[29]). Особое место в диссертации было уделено проблеме профессионального кризиса педагога, как одного из самых сложных процессов, влияющих на мотивацию и успех его профессиональной деятельности. Сущность кризисов профессионального развития раскрыта и представлена в работах таких авторов как Л.И. Анцыферов[17], Н.С.Глуханюк[17], Е.В. Есликова[17], Э.Ф. Зеер[19], Е.А. Климов[32], А.К.Маркова[32], Л.М. Митина [17], Н.С. Пряжников[16], Э.Э. Сыманюк[16], А.Р. Фонарев[16]. Но, несмотря на обширность теоретического материала и представленности его в научной литературе, наблюдается явный недостаток эмпирических исследований данных феноменов в различных профессиональных областях, что и обусловило наш интерес к данной проблематике. При работе над диссертацией были изучены монографии современных казахстанских ученых, посвященные теме профессионального кризиса педагогов и механизмам мотивации Баймуратова У.Б., Елемесова Р.Е, Айнабек К.С. [12], коллективной работы ученых Кожахметовой К.Ж., Таубаевой Ш.Т., Джанзаковой Ш.И[31]. В работе диссертации делался упор на системный и аксиологический подходы, которые нашли свое отражение в исследованиях В.Н. Иванова, А.Г. Харчева, В.И. Франчука. Изучению комплексного подхода (стимулирование труда) в исследовании данной проблеме посвящены труды Грачева М.В., Дятлова В.А., Слезингера Г.Э, Генкина Б.М., Травина В.В., Егоршин. Исследования Волгина Н.А., Мухамбетова Т.И., Половинко B.C., Сотниковой С.И., Миллер А.Е., Косьмина А.Д. отражают идею, что трудовой потенциал человека непосредственно связан с мотивацией.[33]. Теория и практика аксиологического подхода, как одного из необходимых условий новой парадигмы образования отражена в научных трудах Сластенина В.А., Шиянова Е.Н., Чижакова Г.И [16]

Методы исследования.

В соответствии с целью и характером решаемых задач в исследовании использован комплекс взаимодополняющих методов:

теоретические методы: систематизация, сравнительно-сопоставительный анализ и обобщение казахстанских и других современных концепций, системное педагогическое проектирование и моделирование профессиональной деятельности;

эмпирические методы: наблюдение; swod-анализ, gap-анализ профессиональной деятельности педагогов системы повышения квалификации;

методы частых наук

психологические: тестирование, наблюдение, беседа, самонаблюдение, самоотчет.

социологические: опрос, интервью, анкетирование.

психофизиологические: выполнение заданий, наблюдение, моделирование реальных ситуаций.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в комплексном исследовании влияния мотивов и ценностей педагогов эффективность его работы.

в контексте сравнительного анализа различных подходов к исследованию понятий «мотив» и «мотивации», нами выдвинута попытка выделить главные ее проявления:

а) мотивы находятся в активной точке, когда они нацелены на какие- либо действия. При этом субъект при «планировании» достижения собственной цели и сопровождаемый мотивом, обязательно формирует такое достижение в контексте ценностей. Такое целевое состояние позволяет рассматривать психическое состояние индивидиума, как субъект достигает взаимоотношения со средой для достижения целей, как управляет своими мотивами и др. психические состояния.

б) мотив выступает как индивидуальный процесс. Он формирует действия отдельного человека.

в) мотив содержит в себе цель, иначе бы этот психологический феномен сам не состоялся бы без цели.

г) мотив и мотивация -это два проявления одного психического состояния, однако имеют существенных различия. Мотив-это, прежде всего, установка, содержащая в себе цель. Это означает, что действия мотивированы. Мотивация же, как психологическая категория, включает в себя все побуждающие факторы: стимул, потребности, намерение и др.

на основе системного и аксиологического подходов рассмотрены внутренние регуляторы мотивационного механизма: процесс регуляции, ценностная ориентация, мотивационные отношения (системно-структурный компонент);

в процессе анализа мотивационного механизма определены функции и другие процессы организационно -педагогических условий (системно-функциональный) и действие функций организационно-педагогических условий ( аксиологический компонент);

предложена формула механизма действия мотивации;

предложен усовершенствованный параметр рассмотрения практического значения методов для различных позиций: педагогической системы, учителя, исследователя;

разработана структурная модель метода анализа иерархии.

Основные положения, выносимые на защиту.

Диссертация является комплексным исследованием, поскольку исследует организационно-педагогические условия повышения курсов учителей региона Северо-Казахстанской области, в контексте которого изучение и анализ влияния мотивов и ценностей на эффективность профессиональной деятельности педагогов нашло свое отражение в основных положениях, выносимых на защиту:

. Анализ современного состояния образования ориентировано на гуманизацию процесса обучения и воспитания. Гуманизация, как социально-педагогический феномен[15] обращает педагогический процесс на общечеловеческие ценности, способствует формированию культурно-ценностного познания мира, познания собственной Я-концепции [48], влияющих на развитие мотивационной платформы человека. Наряду с этим, возрастает необходимость рассмотрения проблемы педагога в контексте ценностного аспекта, влияние мотивов и ценностей на эффективность его труда.

. Рассмотрение мотивационного механизма в профессиональной деятельности учителя требует серьезного обращения к факторам, характеризующим его мотивы и ценности. Одним из самых сложных и важных для категории педагогов является фактор профессионального кризиса, синтез которого представлен на основе изучения и анализа системного и аксиологического подходов исследования.

3. В исследовании предложен теоретический и практический анализ и рассмотрение механизмов и факторов влияния мотивов и ценностей на эффективность работы педагога. В контексте двух подходов определены системно-структурный и системно-функциональный компоненты, а также выявлены функции организационно-педагогических условий. Нами выдвинуто предположение, что сам педагогический процесс, по сути, является тем организационно-педагогическим условием, в контексте которого отражаются ценностно-ориентированный потенциал педагога и его потребности.

. Изменение социальной роли педагога от ретротранслятора к учителю новой формации -эффективному учителю. Эффективный учитель должен рассматривать преобразование собственной практики и стратегию современной школы через такие пространства, как культура и ценности ученика и школы. Практическим решением для заданной траектории становится обращение к методам стимулирования и анализа рисков.

. Апробация результатов опытно-экспериментального исследования воплотилась в программу курсовой подготовки учителей области.

Практическая значимость работы определяется возможностью использования полученных теоретических и практических знаний о проблеме влияния мотивов и ценностей в практику курсовой подготовки Филиала АО НЦПК «Өрлеу» Института повышения квалификации педагогических работников по Северо-Казахстанской области. Конкретные результаты диссертационного исследования, имеющие практическую значимость, отражены в следующих положениях:

. Разработана программа лекционных занятий по апробации теории профессионального кризиса, как одного из факторов, влияющих на ценности и мотивы в профессиональной самореализации педагогов в практике повышения квалификации.

. Представлены и изучены с точки зрения влияния на эффективность работы педагогов, система методов стимуляции, методы анализа рисков.

. В условиях повышения квалификации определены педагогические условия, влияющие на профессиональную деятельность педагогов.

. Разработана и апробирована программа тренинговых занятий для педагогов по овладению педагогом системой знаний и приемами саморегуляции с целью формирования собственной эффективной модели мотивов и ценностей.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были представлены на лекционно-практических занятиях в период курсовой подготовки педагогов разной категории:

- учебная программа краткосрочного курса повышения квалификации педагогических работников по теме: «Современные требования к планированию и организации воспитательно-образовательной деятельности в ДОО». Категория слушателей: методисты дошкольных организаций образования (начинающие);

учебная программа краткосрочного курса повышения квалификации на тему: «Современный подход в преподавании инструментальной, вокально - хоровой музыки». Состав слушателей курсов - преподаватели специальных и общеобразовательных дисциплин, представители администрации колледжа;

## - материалы полученных данных в качестве методических рекомендаций размещены на сайте Института повышения квалификации в разделе «Материалы для саморазвития педагога»;

- на сайте размещен методический инструментарий:

а) Анкета «Оценка нервно-психической устойчивости педагога»;

б) Анкета «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии и саморазвитии»;

## в) «Измерение мотивации достижения» ( по А. Мехрабиан)[34];

- в качестве конечного продукта деятельности учителей в рамках курсовой подготовки разработаны проекты учителей по темам: «Динамическое тестирование профессиональной пригодности», «Мотивация педагогов -важнейший фактор эффективности его деятельности» (