

чали силу и власть как единственный эффективный способ взаимодействия с другими людьми. Только у 7 % из общего числа опрошенных учителей просматривается органическая система ценностей по всем позициям – духовно-онтологической, коммуникативной и профессиональной деятельности [4, с. 77–79]. Отдельные показатели данного опроса учителей «старой закалки» наводят на мысли о том, что массовый, конвейерный способ «штамповки» педагогических кадров исчерпал к настоящему времени свои ресурсы. Подготовка в педвузах, как показывает исторический опыт, с чрезмерной акцентуацией идеологической обработки студентов в качестве образовательного приоритета может дать обществу всего лишь вышколенных исполнителей, трансляторов стандартизированного объема ЗУН.

Сегодня российской школе требуется совсем иной педагог – самостоятельно мыслящий, творчески действующий, отлично понимающий всю мно-

гогранность, самоценность образования и потому стремящийся пробудить жажду познания у своих учеников. Такова потребность времени. Насколько этой потребности соответствует практика педагогических вузов 90-х гг. XX в.? Думается, что ответом на данный вопрос можно считать озабоченную позицию академика Б.С. Гершунского, изложенную им в открытом письме президенту России в 1993 г.: «Мы десятилетиями говорим о всестороннем развитии некоторого абстрактного, нами придуманного индивида, не обращая должного внимания на каждого конкретного человека (ребенка, учащегося, студента) в отдельности. Мы не заботимся о поиске индивидуальной траектории личности... не даем себе труда возвыситься до каждой личности, будучи озабоченными главным образом проблемами всеобщего блага... Можно ли на такой антигуманистической по своей сущности основе всерьез обсуждать проблемы гуманизации образования?» [5].

### Литература

1. Ольшанский В.Б. Практическая психология для учителей. М., 1994.
2. Розанов В.В. Сумерки просвещения / Сост. В.Н. Щербаков. М., 1990.
3. Советский энциклопедический словарь. М., 1979.
4. Асташова Н.А. Ценностные ориентации личности современного учителя // Ценностные ориентации в сфере педагогического образования: История и современность. Т. 2. Ч. III и IV. М., 1995.
5. Гершунский Б.С. Россия: образование и будущее. Кризис образования в России на пороге XXI века. Челябинск, 1993.

*Н.И. Прокопчинская*

## УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ САМОРАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Томский областной институт повышения квалификации работников образования

Профессиональное развитие учителя неотделимо от творческого, в основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования [1, с. 64–67]. Учитель, переставший работать над собственным развитием и не участвующий в инновационной деятельности, обладает индивидуальностью и является субъектом педагогической деятельности, но личность в нем умерла. Нет творчества, нет и личности, есть индивид, субъект репродуктивной деятельности. Понятие личности как субъекта творческой деятельности предполагает ценностное отношение человека к собственному развитию, когда он способен рефлексивно относиться к своей деятельности и выходить за ее границы [2].

В рамках различных психологических теорий и школ определение понятия «личность» – это социальное по своей природе, относительно устойчивое

и прижизненно возникающее психологическое образование, представляющее собой систему мотивационно-потребностных отношений, опосредующих взаимодействие субъекта и объекта [3]. В процессе воспитания и социализации личности формируются такие личностные образования, как мотивационные детерминанты, или мотиваторы (интересы и склонности, нравственные принципы, установки и самооценка), которые могут формироваться извне, и вместе с ними – мотивационная сфера личности. Особо следует обратить внимание на то, что внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренние [4]. Учитель – уже сформировавшаяся личность, и для того чтобы актуализировать его мотивационную сферу, необходимо в первую очередь помочь ему глубже понять свои интересы, склонности, установки и т.п. Эти воздействия, влияния могут иметь вид самодиагностики, психологического консультирования, совета, тренингов, семинаров и другого и принимать ха-

рактик информирования, инструктирования, стимулирования и запрета (интердикции). Их формирование влияет главным образом на представления индивида о том, каково наиболее вероятное направление развития ожидаемых событий и каковы последствия избранной им альтернативы поведения. Поэтому одна из главных задач ИПК состоит в формировании мотивации профессионального роста и самосовершенствовании учителя как личности в течение повседневной работы, а не только периодически на курсах. В том случае, когда цель формируется извне (повышение квалификации учителя в СПК), то она возникает не из развития его потребностей, а накладывается на уже существующую систему потребностей, соответствуя ей в различной степени. Важным психологическим моментом является здесь принятие учителем этой цели как собственной, отвечающей его интересам, моральным установкам, ценностям. Нужно таким образом формулировать цель, чтобы она была направлена на самосовершенствование учителя, которое и состоит в развитии способностей управлять своими потребностями [5, с. 63–68].

При рассмотрении вопросов мотивации трудовой деятельности выделяют три группы побудительных причин: побуждения общественного характера, получение определенных материальных благ и удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации [4, с. 270]. Поэтому СПК должна строиться таким образом, чтобы не только актуализировать творческий потенциал учителя, о чем говорилось выше, но создать такие условия, чтобы было воздействие на педагогический коллектив в целом. Непосредственным объектом работы ИПК должны стать деловые и неформальные внутришкольные связи. В этом случае выпадение одного из факторов, связанных с недостаточным финансированием народного образования, становится уже не таким критичным.

Чтобы реализовать все вышесказанное, необходимо уже работать не с отдельными учителями, которые приезжают на курсы повышения квалификации, а с коллективами школ. Традиционные формы повышения квалификации (лекции, практические занятия, семинары) имеют чаще всего репродуктивный характер и оказывают в основном воздействие на когнитивные структуры личности педагога [6, 7]. Между тем ценности и жизненные смыслы не могут передаваться тем же путем, что и знания, умения и навыки [8], путь их освоения лежит через переживания. Это послужило исходной предпосылкой в поисках более эффективных способов психологического воздействия на личность педагога с целью переориентации его на гуманистическую парадигму в преподавании и раскрытия его творческой индивидуальности. С одной стороны, необходимо было искать новые подходы к повышению квалификации в ИПК, а с другой – фор-

мы работы с учителями непосредственно в самой школе. Возникла потребность в построении индивидуальной и групповой системы диагностики и коррекции, которая позволила бы приблизиться к решению этой задачи. На основании определения личности, сформулированного В.И. Слободчиковым и В.И. Исаевым [9, с. 342–347], была построена система психолого-педагогической диагностики мотивационных детерминант личности учителя (рис. 1). В нее включены такие тесты, которые позволяют выявить стили педагогической деятельности, взаимоотношений, выхода из конфликтной ситуации, типа нервной системы, темперамента, профессиональных ограничений и т.д. Уже в процессе самодиагностики в сознании педагога происходит переосмысление прежних взглядов, представлений о себе, о своей работе, рождается новое видение проблем в собственной педагогической деятельности, начинается активный поиск их решения.

Новый подход к СПК, разрабатываемый в ТОИПКРО, прошел первую апробацию в коллективе школы пос. Красный Яр. Начальным этапом являлась подготовка коллектива к совместной работе с кафедрой психологии ТОИПКРО, которая включала встречи с администрацией школы и коллективом для ознакомления с состоянием образовательного процесса и проведение комплексного психолого-педагогического исследования. Информация о структуре коллектива, психологическом климате в коллективе в целом была получена на основе диагностической компьютерной системы и применения статистических методов обработки данных. Это единственно возможный вариант провести обследование больших коллективов людей и дать групповые характеристики коллектива, не затрагивая отдельную личность. В процессе обследования каждый член коллектива ознакомился со своими результатами тестирования и получил индивидуальные консультации психолога. Такое обследование не травмирует коллектив, а, наоборот, вызывает мощный интерес и всплеск творческой активности.

Использование компьютерной системы диагностики позволило обеспечить обратную связь: собранная информация доводилась до сведения всего коллектива школы.

Для иллюстрации элементов работы данной системы приведем некоторые результаты обследований педагогического коллектива школы пос. Красный Яр. Результаты социометрического обследования приведены в таблице и на рис. 2. Данное обследование позволило выделить группу неформальных лидеров (получивших максимальный рейтинг) и взаимоотношения между ними. На рис. 2 приведена структура непосредственных взаимоотношений между лидерами. Пунктирная стрелка показывает отрицательное отношение респондентов

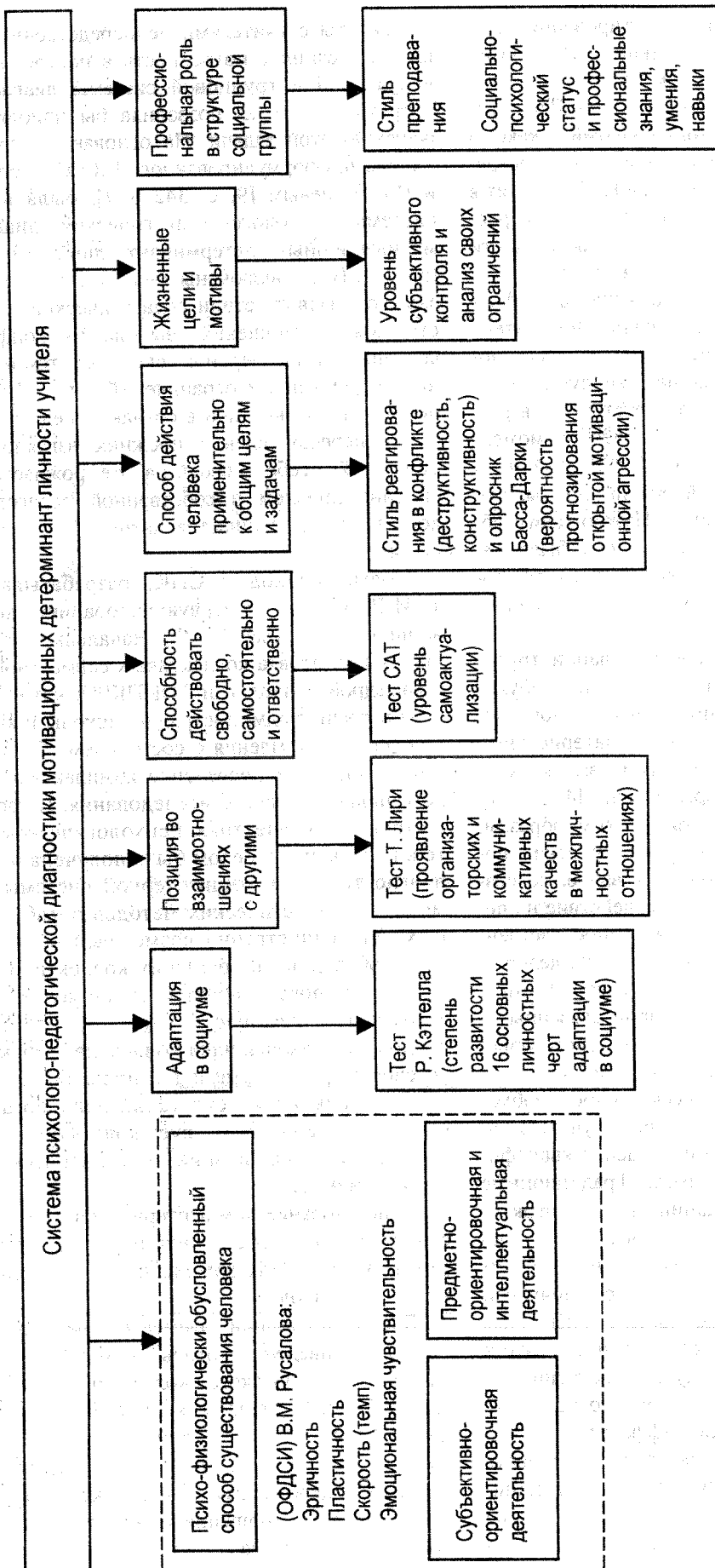


Рис. 1

друг к другу, а сплошная – положительное. Чтобы получить более полную информацию о взаимоотношениях в коллективе, данный тест был дополнен корреляционным анализом, который позволил выявить, насколько близки группы поддержки каждого из лидеров (табл.).

Таблица  
Коэффициенты связи

	1	2	3	4	5	6	7
1	1.00	-0.15	-0.06	0.23	-0.02	0.44	0.12
2	-0.15	1.00	0.26	-0.15	0.16	-0.00	-0.09
3	-0.06	0.26	1.00	0.32	0.13	-0.13	0.18
4	0.23	-0.15	0.32	1.00	0.30	0.61	0.34
5	-0.02	0.16	0.13	0.30	1.00	0.17	0.00
6	0.44	-0.00	-0.13	0.61	0.18	1.00	0.07
7	0.12	-0.09	0.18	0.35	0.00	0.07	1.00

Высокое положительное значение коэффициентов корреляции свидетельствует, что группа поддержки данных лидеров одна и та же, близкое к нулю – разные группы поддержки, высокое отрицательное значение коэффициентов корреляции означает, что одна и та же группа одного из лидеров оценивает положительно, а другого – отрицательно. Совместный анализ рис. 2 и таблицы позволил выявить среди лидеров две основные группы. В первую группу входят № 1, 4, 6, 7 (в том числе и директор школы), а во вторую – 2 и 3. Из рис. 2 видно, что в данной школе есть группа лидеров, на которых может опираться директор школы в своих начинаниях. Тем не менее скрытые лидеры 2-й и 3-й являются представителями «оппозиционной» группы по отношению к администрации, что усложняет взаимоотношения в коллективе. Этот вывод подтверждается также тем, что в таблице коэффициенты корреляции между 2-м и основной группой лидеров либо близки к нулю, либо отрицательные.

Это можно интерпретировать следующим образом: существует группа учителей, которая явно не противостоит администрации школы (коэффициенты близки к нулю), но и не поддерживает ее начинания. Поэтому директору школы необходимо принять меры, чтобы сделать 2-го и 3-го своими единомышленниками.

Данный социометрический тест в комплексе с другими тестами позволил обратить внимание администрации школы на недостаточное внимание к молодым специалистам. Так, рейтинг в коллективе молодого учителя Х достаточно низкий, тогда как комплексное индивидуальное тестирование, консультативная беседа, а также открытый урок, данный этим учителем для администрации школ района, показали, что это квалифицированный, сформировавшийся специалист.

Был также получен неожиданный, на первый взгляд, результат. Педагоги с нестандартным мышлением имеют самый низкий рейтинг в коллективе по данным психолого-социометрического исследо-

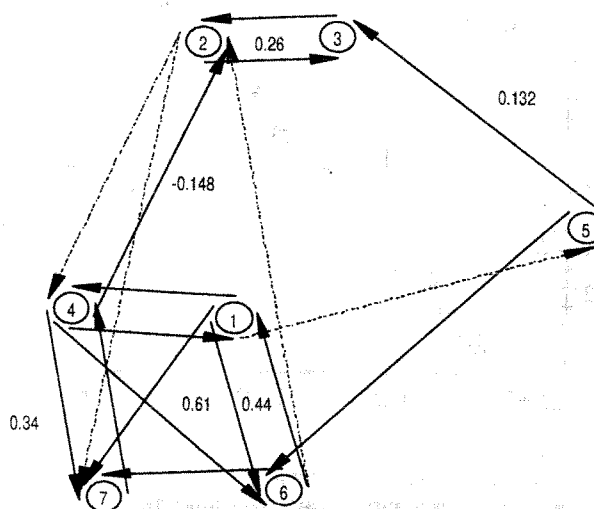


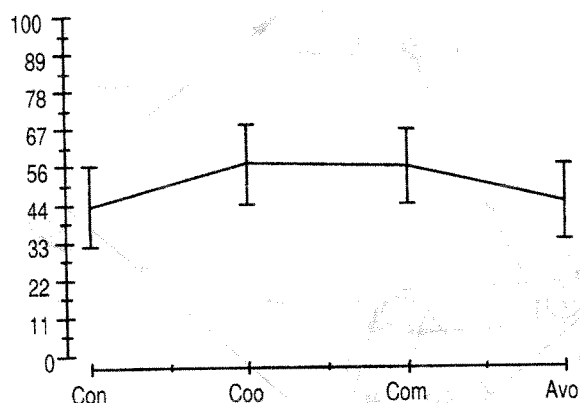
Рис. 2. Структура взаимоотношений группы неформальных лидеров школы пос. Красный Яр

вания. Администрации школы было рекомендовано обратить на это внимание и оказать помощь этим коллегам в реализации своего потенциала, так как со стороны своих коллег они могут ощущать недоброжелательность. Коллектив не принимает исходящие от них идеи, а они могут быть оригинальными и интересными с точки зрения эксперимента, проводимого в школе.

Применение кластерного анализа к результатам индивидуальных обследований позволило выделить в коллективе несколько групп. Примерно 2/3 из 28 обследованных учителей были отнесены к группам, которые обладают следующими качествами: уверенность, независимость, способность наставника и организатора. При высоком интеллекте – интуитивный, эвристический стиль мышления с тенденцией к систематизации информации. Склонность к соревновательности и соперничеству (8 человек). Инициатива, энтузиазм, сотрудничество, стремление помогать другим, чувствовать себя в центре внимания, эмоциональная нестабильность, дружелюбие (10 человек).

Было выявлено, что характер выхода из конфликта для большинства учителей в коллективе – деструктивный, обусловленный личностно значимыми мотивами и направлен на удовлетворение эгоистических притязаний личности, что может приводить к мелким ссорам и недопониманию друг друга (рис. 3). Анализ гистограммы показал, что ярко выраженная степень деструктивности отмечена лишь у двух членов коллектива.

Итогом проведенных исследований являлось составление комплексной программы коррекционной работы внутри педагогического коллектива с целью повышения эффективности их деятельности и планирования личностного роста каждого обсле-



Анализируемые шкалы теста:  
**Con** – конструктивность/деструктивность  
**Coo** – сотрудничество/соперничество  
**Com** – компромисс/приспособление  
**Avo** – избегание/уступчивость

Рис. 3. Результаты обследования по тесту «Конфликтность личности», 99 % доверительные интервалы надежности

дующего. Результаты анкетирования учителей показали, что каждый член педагогического коллектива определился – над чем ему необходимо работать и что изменить в своей деятельности. Повторное анкетирование учителей через год показало, что

20 учителей пересмотрели содержание преподаваемого предмета, 18 – методику ведения урока, 19 – общение с учениками и их родителями, у 17 – появился интерес к новому (всего в анкетировании приняло участие 27 человек).

Возможность быстрых психолого-педагогических обследований и компьютерной обработки результатов позволяет администрации оперативно осуществлять планирование и управление учебным процессом в школе. Например, администрация школы стала более внимательно относиться к проблемам молодых учителей, повышению их квалификации, повышению их престижа в коллективе. Это привело к тому, что Х стала более активной и уверенной в своих силах и возможностях. По итогам аттестации 1999/00 уч.г. она аттестована на 12 разряд ЕТС, что обычно соответствует квалификации педагога, проработавшего в школе 15 и более лет. Кроме нее на 12 разряд по итогам этого же учебного года аттестованы еще три молодых учителя, стаж работы которых менее 7 лет. В целом по школе восемь человек аттестовано на 12 разряд (II категория), из них пять молодых учителей, четверо – на 13 разряд (I категория), четыре человека поступили на заочное обучение в ТГПУ и один человек получает второе высшее образование.

Применение компьютерных технологий обеспечивает интенсификацию СПК, и, как показывает проведенное исследование, появляется возможность работать даже с самыми отдаленными сельскими школами.

### Литература

1. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М., 1998.
2. Лазарев В.С., Коноплина Н.В. Деятельностный подход к проектированию целей педагогического образования // Педагогика. 1999. № 6. С. 12–18.
3. Орлов А.Б. Личность и сущность: внутреннее Я человека // Психология личности. Т. 2. Самара, 2000. С. 509–532.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.
5. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности. М., 1991.
6. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). М., 1994.
7. Аминов Н.А. Новый подход к концепции личностного и профессионального развития учителя // Вопросы психологии. 1994. № 5. С. 145–147.
8. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
9. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека. М., 1995.

Г.Ю. Титова

## СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ В РОССИИ

Томский государственный педагогический университет

Личность – всегда категория историческая и социальная, принадлежащая к определенной эпохе, группе. Ее формирование определяется не только генетической (внутренней, унаследованной) про-

граммой, но и социальной (внешней), которые органически взаимосвязаны.

По мере развития общества, перехода его из одного в другое качественное состояние меняется и