

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ АСПИРАНТА АКТИВНЫМИ МЕТОДАМИ

В статье рассматривается проблема формирования мотивационно-ценностного компонента профессионально-педагогической успешности аспиранта активными методами через систему психолого-педагогического тренинга в рамках модуля «Траектория успеха моей будущей профессии» элективного курса «Тренинг профессионального роста».

Ключевые слова: система подготовки кадров высшей квалификации, профессионально-педагогическая успешность аспиранта, мотивационно-ценностный компонент, активные методы обучения.

Трансформация российского общества обусловила необходимость поиска принципиально новых подходов к осуществлению постдипломного профессионального образования в аспирантуре. Как правило, в аспирантуру поступают лучшие выпускники вузов, талантливые специалисты предприятий, желающие в дальнейшем строить научную и педагогическую карьеру, добиваться профессионального успеха ученого и преподавателя.

Проблема профессиональной успешности является предметом изучения разных наук: философии, социологии, психологии и педагогики.

Педагогические науки обратились к этой проблеме совсем недавно и стали рассматривать понятие профессиональной успешности, трактуя его как формирование профессионально значимых личностных качеств (Жемухова Л.З. [1], Лазаренко Л.А. [2]) и как результат деятельности, производительности труда, безошибочности действий (Ерофеева Е.В. [3], Зибров Е.А. [4], Тропотяга П.А. [5]).

В.В. Московский дает интегрированное определение: «Профессиональная успешность – это интегральное состояние специалиста, взаимодействие его индивидуальных, личностных и субъектных качеств, отражающее высокую степень профессионализма, достижения оптимальных результатов в преподавательской деятельности адекватно поставленным целям, удовлетворение этими результатами и их соответствие требованиям социума, предъявляемым к педагогу высшей школы как творчески саморазвивающейся личности» [6].

Уточним это понятие с точки зрения нашего исследования (педагогическая составляющая профессиональной успешности), учитывая, что аспирант – это будущий преподаватель, как правило, пока не имеющий результатов в педагогической

деятельности, не оцененный социумом как преподаватель и не имеющий пока четкого вектора своего профессионального саморазвития.

Профессионально-педагогическая успешность аспиранта – это интегральное состояние обучающегося в системе подготовки кадров высшей квалификации, включающее в себя его индивидуальные, личностные и субъектные качества, отражающие его способность и мотивацию к преподавательской деятельности, готовность к постоянному личностному и профессиональному самосовершенствованию через развитие профессионально значимых личных качеств (ПЗЛК) для достижения оптимальных результатов в будущей преподавательской деятельности, принятие требований социума к деятельности успешного преподавателя вуза. На этом этапе одна из составляющих внешней оценки профессиональной успешности аспиранта – это признание его как будущего преподавателя и ученого через своевременную и успешную защиту диссертации [7].

Программа обучения в аспирантуре имеет достаточное количество часов на изучение педагогических и научно-профессиональных дисциплин, формирующих мировоззрение, профессионально-педагогические компетенции, развитие ПЗЛК, форм профессионального поведения, технологий саморазвития и самообразования.

Результативность обучения во многом зависит от выбора дидактических средств. Учитывая, что аспиранты – это молодые люди от 22 до 35 лет, т. е. возраста физического совершенства и активного духовного поиска «самого себя», обучение должно строиться на основе деятельностного подхода, предусматривающего применение в образовательном процессе активных форм, методов, технологий. Они позволяют перейти от обучения

* © Недикова В.А., 2017

фактическим знаниям к обретению навыков, умений, компетенций. Другими словами, акцент переносится с содержания обучения на процесс, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого аспиранта.

Активные методы помогают связать теоретические знания с практикой, а это способствует развитию и совершенствованию профессионально значимых личностных качеств будущих специалистов и осуществлению полноценного построения профессиональной карьеры, нацеленности на профессиональную успешность в педагогической деятельности (см. рис.). Они, в свою очередь, делятся на групповые (дискуссионные, игровые, тренинг) и индивидуальные.

Таким образом, тренинг (от английского train, training – «обучение, воспитание, тренировка») является одним из групповых методов активного обучения.

Психолого-педагогический тренинг – интерактивная имитационная технология обучения. Она основывается на формировании у человека отношения к себе как личности, профессионалу, взаимоотношений с участниками профессиональной деятельности и опирается не только на процессы восприятия, памяти, внимания, но и прежде всего на творческое продуктивное мышление, поведение, общение. В профессиональном образовании ее рассматривают как способ усвоения знаний, формирования умений и навыков, профессиональных компетенций. Тренинг позволяет изменить статус обучаемого и преподавателя в рамках занятия. Аспирант становится субъектом образовательного процесса, учится взаимодействовать с другими, критически мыслить, решать сложные проблемы на основании анализа профессиональных или отвлеченных задач, а преподаватель становится ведущим, модератором, тренером.

«Тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических фе-

номенов человека, развитие разнообразных психических структур и личности в целом» [8].

В связи с этим тренинг позволит проанализировать формирование представлений о профессионально-педагогической успешности аспиранта, осуществить самоанализ, который даст возможность увидеть сложные моменты, встречающиеся на пути профессионально-педагогической деятельности, и скорректировать личностно-профессиональные качества, установки и стереотипы.

С этой целью в вариативную часть теоретического блока педагогической программы подготовки аспирантов Самарского университета была введена дисциплина по выбору «Тренинги профессионального роста» в объеме 144 часов. Она оказалась востребована как аспирантами гуманитарного направления, так и технического (90 % от общего количества аспирантов посещали курс).

Целью разработанного курса было формирование представлений и установок на профессионально-педагогическую успешность аспиранта дидактическими средствами.

На основе теоретического анализа данной проблемы выделим основные взаимосвязанные компоненты субъективного опыта аспиранта в направлении профессионально-педагогической успешности: мотивационно-ценностный, регулятивно-деятельностный, оценочно-результативный.

Регулятивно-деятельностный компонент – сформированность знаний, инструментальных и психологических основ успешной профессионально-педагогической деятельности.

Оценочно-результативный компонент – сформированность знаний и умений по оценке профессионально-педагогической успешности аспиранта, уровень рефлексии.

Базовым компонентом является мотивационно-ценностный (аксиологический) – осознание



Рис. Активные методы обучения

социальной значимости труда преподавателя, отношение к себе как к будущему профессионалу, мотивация на профессионально-педагогическую деятельность, саморазвитие, самосовершенствование и карьеру. Именно мотивация задает вектор профессионального развития и стремление к построению успешной карьеры.

В мотивационно-ценностном компоненте выделим уровни готовности аспиранта к формированию профессионально-педагогической успешности (табл. 1).

Для определения начального уровня профессионально-педагогической успешности по мотивационно-ценностному компоненту проведено исследование среди аспирантов Самарского университета первого года обучения. Для этого мы воспользовались следующими методиками:

1) «Определение мотивации в работе», которая выделяет, какие мотивы в профессиональной деятельности приоритетнее;

2) «Самооценка профессионально-педагогической мотивации Н.П. Фитискина» (адаптированная), направленная на оценку уровня мотивации личности [9];

3) Анкетой «Представление аспирантов о профессионально-педагогической успешности преподавателя высшей школы» (авторская).

Результаты проведенного исследования показали, что многие аспиранты имеют узкий спектр представлений о профессиональной успешности и низкий уровень готовности к формированию собственной профессионально-педагогической успешности. На первое место по показателям вы-

шло эпизодическое любопытство, показная заинтересованность и поверхностное отношение к профессиональной деятельности. В данный жизненный момент (первый семестр первого года обучения в аспирантуре) для них важнее вопросы, не связанные с профессиональной самореализацией: взаимодействие с молодежным сообществом, семья, здоровье, материальное благополучие, личностный рост, но без «привязки» к будущей преподавательской деятельности (табл. 2).

Эти исследования определили содержание первого модуля «Траектория успеха моей будущей профессии» (36 часов) элективного курса «Тренинги профессионального роста».

Дидактическая цель модуля определялась как повышение уровня мотивационно-ценностного компонента профессионально-педагогической успешности аспиранта за счет применения одного из видов активных методов – тренинга.

В содержание тренингов были включены задания (ситуации), позволяющие аспирантам наиболее ярко видеть профессиональные цели, оценивать себя в зеркале самооценок и представлений, анализировать свои личные качества, профессиональные предпочтения и намечать пути их развития и совершенствования в русле будущей профессионально-педагогической деятельности. В огромной степени этому способствует постоянная вербализованность рефлексии своих мыслей и переживаний, которая тут же находит отражение в обратной связи от других участников группы [8; 10].

Таблица 1

Уровни готовности аспиранта к формированию профессионально-педагогической успешности

Уровни	Мотивационно-ценностный компонент
Высокий	Осознает необходимость развития собственной ППУ; стремится к саморазвитию, самосовершенствованию, самоанализу; нацелен на получение высокой оценки со стороны коллектива, студентов и научного сообщества; присутствует устойчивый интерес к профессионально-педагогической деятельности; обладает широким спектром личностно-профессиональных позитивных ценностей, к ним можно отнести ответственность, стремление к профессиональным достижениям, интересу к самому процессу и содержанию профессиональной деятельности, к сотрудничеству
Средний	Считает важным развивать свою ППУ, но не знает, как это осуществить; стремится к саморазвитию, самосовершенствованию, но необходима внешняя поддержка; присутствует потребность в самоанализе, саморефлексии, самоорганизации; обладает в большей степени позитивными профессионально-личностными ценностями, к ним можно отнести хорошее взаимодействие с руководством, поощрение со стороны администрации, стремление выстроить карьеру
Низкий	Принимает необходимость развития собственной профессионально-педагогической успешности, но не представляет возможности осуществления этого; отсутствует стремление к саморазвитию, самосовершенствованию; не имеет потребности в самоанализе и саморефлексии; обладает узким спектром личностно-профессиональных позитивных ценностей, к ним можно отнести равнодушное, поверхностное отношение к профессиональной деятельности и ситуационный интерес

Таблица 2

Показатели диагностики мотивационно-ценностного компонента в количестве (N = 119)

Методики	Уровень мотивации	N = 119
1. Методика «Определение мотивации в работе»	Финансовые мотивы	27
	Признание и вознаграждение	18
	Ответственность	8
	Отношение с руководством	16
	Карьера	20
	Достижения	15
	Содержание работы	9
	Сотрудничество	6
2. Самооценка профессионально-педагогической мотивации по адаптированной методике Н.П. Фитискина	Высокий	21
	Средний	31
	Низкий	67
	Профессиональная потребность	11
	Функциональный интерес	13
	Развивающаяся любознательность	14
	Показная заинтересованность	24
Эпизодическое любопытство	39	
	Равнодушное отношение	18

Таблица 3

Показатели диагностики мотивационно-ценностного компонента в количестве (N = 96) по окончании обучения по модулю «Траектория успеха моей будущей профессии»

Методики	Уровень мотивации	N = 96
1. Методика «Определение мотивации в работе»	Финансовые мотивы	16
	Признание и вознаграждение	17
	Ответственность	14
	Отношение с руководством	15
	Карьера	17
	Достижения	15
	Содержание работы	15
	Сотрудничество	10
2. Самооценка профессионально-педагогической мотивации по адаптированной методике Н.П. Фитискина	Высокий	40
	Средний	49
	Низкий	50
	Профессиональная потребность	22
	Функциональный интерес	24
	Развивающаяся любознательность	19
	Показная заинтересованность	19
Эпизодическое любопытство	21	
	Равнодушное отношение	14

Повторный диагностический срез аспирантов, по окончании обучения по модулю «Траектория успеха моей будущей профессии» дал очевидные положительные результаты по приобретению опыта (знаний, умений, навыков, ценностных ориентиров и др.) в направлении формирования профессионально-педагогической успешности. Изменился уровень мотивационно-ценностного компонента аспирантов (табл. 3).

Таким образом, по результатам диагностики видно, что уровень готовности аспиранта к формированию профессионально-педагогической ус-

пешности повысился на 90 % и стал средним. На первое место по показателям вышли функциональный интерес, признание и вознаграждение, ориентация на построение карьеры.

Наблюдения за процессом обучения, диагностика, анкетирование аспирантов для оценки качества обучения по модулю показали эффективность как содержательной части программы, так и технологий обучения. На основе сформированной положительной мотивации на деятельность в качестве преподавателя и правильных ценностных ориентиров в рамках дисциплины «Тренинги

профессионального роста» следующими модулями предполагается формировать регулятивно-деятельностный и оценочно-результативный компоненты профессионально-педагогической успешности аспиранта.

Библиографический список

1. Жемухова Л.З. Формирование профессиональной успешности учителя в системе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Владикавказ, 2013. 20 с.
2. Лазаренко Л.А. Психологическая компетентность как детерминанта профессиональной успешности преподавателя высшей школы: монография. Краснодар, 2013.
3. Ерофеева Е.В. Факторы профессионально-педагогической успешности: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Саратов, 2001. 21 с.
4. Зиброва Е.В. Профессиональные установки трудовых династий как фактор успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта: автореф. дис. ... канд. псих. наук. Хабаровск, 2012. 22 с.
5. Тропотяга П.А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Иркутск, 2009. 26 с.
6. Московский В.В. Формирование профессиональной успешности преподавателя высшей школы: автореферат дисс. канд. псих. наук. М., 2009. 26 с.
7. Недикова В.А. Проектирование содержания элективного курса по формированию профессионально-педагогической успешности аспиранта: материалы докладов международной научно-технической конференции. Ч. 1. Самара, 2016. 254 с.
8. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. М.: Эксмо, 2007. 416 с.
9. Райгородский Д.Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых. Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2009. 704 с.
10. Суник Т.А. Тренинг как метод активного социально-психологического формирования коммуникативной компетентности у студентов техникума // Психология: проблемы практического применения: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, июнь 2011 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. С. 51–58.

References

1. Zhemukhova L.Z. *Formirovanie professional'noi uspehnosti uchitel'ia v sisteme povysheniia kvalifikatsii: avtoreferat diss. kand. ped. nauk* [Formation of professional success of a teacher in the system of further training: author's abstract of Candidate's of Pedagogical Sciences thesis]. Vladikavkaz, 2013, 20 p. [in Russian].
2. Lazarenko L.A. *Psikhologicheskaia kompetentnost' kak determinanta professional'noi uspehnosti*

prepodavatel'ia vysshei shkoly. Monografiia [Psychological competence as a determinant of professional success of a high school teacher. Monograph]. Krasnodar, 2013 [in Russian].

3. Erofeeva E.V. *Faktory professional'no-pedagogicheskoi uspehnosti: avtoreferat dis. kand. ped. nauk* [Factors of professional and educational success: author's abstract of Candidate's of Pedagogical sciences thesis]. Saratov, 2001, 21 p. [in Russian].

4. Zibrova Ye.V. *Professional'nye ustanovki trudovykh dinastii kak faktor uspehnosti professional'noi deiatel'nosti spetsialistov zheleznodorozhnogo transporta: avtoreferat diss. kand. psikh. nauk* [Professional settings of labor dynasties as a factor in the success of professional activities of railway transport specialists: author's abstract of Candidate's of Psychological sciences thesis]. Khabarovsk, 2012, 22 p. [in Russian].

5. Tropotyaga P.A. *Psikhologicheskie determinanty professional'noi uspehnosti budushchego spetsialista: avtoreferat dis. ... kand. psikh. nauk* [Psychological determinants of professional success of a future specialist: author's abstract of Candidate's of Psychological sciences thesis]. Irkutsk, 2009, 26 p. [in Russian].

6. Moskovskiy V.V. *Formirovanie professional'noi uspehnosti prepodavatel'ia vysshei shkoly: avtoreferat diss. kand. psikh. nauk* [Formation of a professional success of a high school teacher: author's abstract of Candidate's of Psychological sciences thesis]. Moscow, 2009, 26 p. [in Russian].

7. Nedikova V.A. *Proektirovanie soderzhaniia elektivnogo kursa po formirovaniu professional'no-pedagogicheskoi uspehnosti aspiranta: materialy dokladov mezhdunarodnoi nauchno-tekhnicheskoi konferentsii chast' 1* [Designing of the content of elective course on formation of professional and pedagogical success of a post-graduate student: proceedings of international research and technical conference part 1]. Samara, 2016, 254 p. [in Russian].

8. Vachkov I.V. *Psikhologiya treningovoi raboty: Soderzhatel'nye, organizatsionnye i metodicheskie aspekty vedeniia treningovoi gruppy* [Psychology of training work: Substantial, organizational and methodological aspects of management of training group]. M.: Eksmo, 2007, 416 p. [in Russian].

9. Raygorodskiy D.Ya. *Entsiklopediia psikhodiagnostiki. Psikhodiagnostika vzroslykh* [Encyclopedia of psychodiagnostics. Psychodiagnostics of adults]. Samara: Izdatel'skii dom «Bakhrakh-M», 2009, 704 p. [in Russian].

10. Sunik T.A. *Trening kak metod aktivnogo sotsial'no-psikhologicheskogo formirovaniia kommunikativnoi kompetentnosti u studentov tekhnikuma [Tekst]* [Training as a method of active social and psychological formation of communicative competence at students of a technical school]. In: *Psikhologiya: problemy prakticheskogo primeneniia: materialy mezhdunar. nauch. konf. (g. Chita, iyun' 2011 g.)* [Psychology: issues of practical application: materials of the International research conference (Chita, June 2011)]. Chita: Izdatel'stvo Molodoi uchenyi, 2011, pp. 51–58 [in Russian].

*V.A. Nedikova****FORMATION OF MOTIVATION-VALUE COMPONENT OF PROFESSIONAL TEACHING SUCCESS OF A POST-GRADUATE STUDENT WITH THE HELP OF ACTIVE METHODS**

The article considers the problem of formation of motivational and valuable component of vocational and educational success of a post-graduate student with the help of active methods through the system of psycho-pedagogical training within the framework of the module «Motivation to succeed in my future profession» of the elective course «professional development training».

Key words: training system of highly qualified personnel, professional and educational success of postgraduate student, motivational and valuable component, active learning methods, training.

Статья поступила в редакцию 12/1/2017.
The article received 12/1/2017.

* *Nedikova Victoria Anatolievna* (viktori-82@mail.ru), Institute of Additional Education, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.