

Абрамов В.Ал., Голоденко О.Н.

## ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Государственная образовательная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького», Донецк, ДНР

Основой современной образовательной парадигмы становятся такие приоритеты, как саморазвитие, самообразование, самопроектирование. В настоящее время преподаватель должен уметь управлять образовательными процессами, проектировать и реализовывать на практике развивающиеся образовательные ситуации нового типа, ориентируясь, прежде всего на развитие личности студента, их способностей, а не только трансляцию традиционных знаний, умений, навыков. Иными словами, преподаватель высшего медицинского учебного заведения должен выступать активным организатором образовательного процесса, способным и готовым к прогрессивному личностно-профессиональному развитию, готовым к реализации компетентностного подхода в образовании.

Одной из ключевых компетенций, кото-

рой должен владеть преподаватель высшего медицинского учебного заведения, является мотивационно-потребностная компетенция, которая включает себя мотивационный и потребностный компоненты. У преподавателей владеющих данной компетенцией сформирован интерес к современным образовательным технологиям, повышающим эффективность образовательного процесса со студентами, сформирована устойчивая потребность в достижении высоких результатов в педагогической деятельности, такие преподаватели постоянно стремятся саморазвиваться и самосовершенствоваться, как следствие, такой преподаватель качественно выполняет подготовку будущих специалистов, формируя у студентов нужный набор компетенций.

Диагностика мотивационно-потребностной компетенции представлена в таблице 1.

Таблица 1

Диагностика мотивационно-потребностной компетенции

Структурные элементы	Показатели	Методика диагностики
Компонент связанный с потребностью	Материальные потребности, потребности в безопасности, социальные межличностные потребности, потребности в признании, потребности в самовыражении	Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (Метод парных сравнений В.В. Скворцова)
	Компетентность во времени, внутренняя-внешняя поддержка, ценностные ориентации, гибкость поведения, сензитивности к себе, способность к самоуважению, умение спонтанно выражать свои чувства, степень принятия себя, представления о природе человека, способность к целостному восприятию мира и людей, способность принятия агрессии, способность контактности, стремление к познанию окружающего мира, выраженность творческой направленности	Самоактуализационный тест (САТ), разработанный Э. Шостромом
Компонент связанный с мотивацией	Внутренняя мотивация, внешняя мотивация, Внешние положительные мотивы, внешние отрицательные мотивы	Методика мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана

Основным критерием, позволяющим оценить степень владения преподавателем потребностным компонентом мотивационно-потребностной компетенцией, является самоактуализация - абсолютное раскрытие преподавателем личностного потенциала, склонностей и задатков. Потребность в самоактуализации представляет нужду в саморазвитии, потребность в самовыражении, необходимость самоосуществления, стремление к идентичности. Процесс самоактуализации является полноценным развитием личности [1, с. 99]. Однако, начинать производить оценку сформированности потребностного компонента с оценки уровня самоактуализации, не совсем верно. Согласно А. Маслоу и его иерархии потребностей человека, потребность в самоактуализации возникает лишь тогда, когда удовлетворены первые четыре ступени «базовых» потребностей (физиологические, потребности в безопасности, любви и уважении) [2, с. 135]. Таким образом, более верным было бы сперва оценить степень удовлетворённости основных (базовых) потребностей преподавателя, выявив тем самым те потребности, которые не удовлетворены в полной мере и препятствуют развитию потребности в самоактуализации.

Для достижения вышеставленной цели следует использовать методику диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (Метод парных сравнений В.В. Скворцова) [3]. Теоретической основой теста послужила модифицированная пирамида потребностей А. Маслоу [2, с. 135]. Вместо физиологических потребностей, лежащих в основании пирамиды потребностей, В. В. Скворцов ввел потребность в материальном обеспечении жизни. Методика состоит из 15 утверждений, которые испытуемый должен оценить, попарно сравнивая их между собой. Методика включает в себя 5 шкал потребностей: материальные потребности, потребности в безопасности, социальные межличностные потребности, потребности в признании, потребности в самовыражении. Тест выявляет относительную удовлетворенность, то есть удовлетворенность конкретной потребности по сравнению с другими потребностями. В результате теста испытуемый получает список мотивирующих его в данный момент потребностей (неудовлетворенные потребности), а также список удовлетворенных и частично удовлетворенных потребностей, которые в

данный момент не играют решающую роль в активности индивида.

Для оценки уровня самоактуализации используется самоактуализационный тест Э. Шострома (САТ) [4]. САТ состоит из 126 пунктов, каждый из которых включает два суждения ценностного или поведенческого характера. Испытуемому предлагается выбрать то из них, которое в большей степени соответствует его представлениям или привычному способу поведения. Тест включает в себя 2 базовые шкалы (шкалу ориентации во времени и шкалу поддержки) и 12 дополнительных шкал (ценностных ориентаций, гибкости поведения, сензитивности к себе, спонтанности, самоуважения, самопринятия, представлений о природе человека, синергии, принятия агрессии, контактности, познавательных потребностей, креативности).

Шкала ориентации во времени. Высокий балл по этой шкале свидетельствует о способности преподавателя жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его полноте, а не просто как фатальное следствие прошлого или подготовку к будущей «настоящей жизни», ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности. Низкий балл по шкале означает ориентацию преподавателя лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути. Такой индивид считает, что идеалы и цели могут являться средствами, с помощью которых удовлетворяются потребности в привязанности, любви, признании, восхищении. Нереальные цели возникают у человека, когда он не способен принять себя таким, каков он в действительности. Это задерживает естественное развитие личности и способствует возникновению у человека чувства неполноценности. Индивидам, живущим в основном будущем, присущ страх за свою жизнь. Личность с невысоким уровнем самоактуализации не соотносит прошлое и будущее с настоящим. Такой преподаватель может ориентироваться только на будущее или только на настоящее, т.е. его цели не связаны с текущей деятельностью, а прошлый опыт мало влияет на поведение. Он не живет «здесь и сейчас», не осознает смысл и зна-

чимось совершаемых действий, совершает поступки не сознательно, а под давлением внешних обстоятельств.

Шкала поддержки – измеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне («внутренняя/внешняя поддержка»). Преподаватель, имеющий высокий балл по этой шкале, относительно независим в своих поступках, стремится руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, что, однако, не означает враждебности к окружающим и конфронтации с групповыми нормами. Он свободен в выборе, не подвержен внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность). Для самоактуализирующейся личности характерно определенное соотношение ориентации на себя и ориентации на других. В некоторой степени этот преподаватель чувствителен к одобрению, привязанности, хорошему отношению людей, но гораздо меньше, чем личность, направленная только на других. Он свободен, но его свобода не является результатом борьбы с другими. Самоактуализирующаяся личность в своих поступках опирается на собственные чувства и мысли, критически воспринимает воздействие внешних обстоятельств и творчески расширяет немногочисленные первоначальные принципы, которые являются для нее руководящими. Низкий балл свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта, внешнем локусе контроля. Несамоеактуализировавшаяся личность «направляется снаружи», т. е. обладает внешней поддержкой, в большей степени подвержена влиянию внешних сил. Ее поведение больше ориентировано на мнение других, а не собственное, одобрение других людей для нее становится высшей целью. Такого преподавателя характеризует ненасытная потребность в привязанности, в уверенности, что его любят.

Шкала ценностные ориентации измеряет, в какой степени преподаватель разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности. Высокий балл по шкале означает, что человек придерживается тех идеалов, ценностей, по которым живут самоактуализирующиеся личности. Низкий балл означает, что человек отвергает эти принципы.

Шкала гибкость поведения диагностирует степень, гибкости педагога в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность

быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию. Высокий балл отражает способность человека быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, его разумность при применении некоторых стандартных принципов. Низкий балл означает догматизм, проявляющийся в том, что несамоеактуализировавшаяся личность очень жестко придерживается общих принципов. Шкалы ценностной ориентации и гибкости поведения, дополняя друг друга, образуют блок ценностей. Первая шкала характеризует сами ценности, вторая – особенности их реализации в поведении.

Шкала сензитивности к себе определяет, в какой степени преподаватель отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо ощущает и рефлексит их. Высокая оценка означает высокую, по сравнению с другими, чувствительность к собственным переживаниям и потребностям. Низкая оценка предполагает бесчувственность.

Шкала спонтанности измеряет способность индивида спонтанно и непосредственно выражать свои чувства. Высокий балл по этой шкале не означает отсутствия способности к продуманным, целенаправленным действиям, он лишь свидетельствует о возможности и другого, не рассчитанного заранее способа поведения, о том, что субъект не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции. Низкий балл означает, что человек опасается открыто проявлять свои чувства. Шкалы сензитивности и спонтанности составляют блок чувств, первая определяет то, насколько человек осознает собственные чувства, вторая – в какой степени они проявляются в поведении.

Шкала самоуважение диагностирует способность преподавателя ценить свои достоинства, положительные свойства характера, уважать себя за них. Высокая оценка означает, что человек высоко ценит себя, нравится себе при условии, что для этого есть объективные основания. Низкая оценка говорит о низком самоуважении.

Шкала самопринятие регистрирует степень принятия человеком себя таким, как есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков, возможно, вопреки последним. Шкалы самопринятия и самоуважения составляют блок самовосприятия.

Шкала представлений о природе человека оценивает понимание человеческой природы, мужественности и женственности. Самоак-

туализирующаяся личность считает, что в природе человека сосуществуют добро и зло, бескорыстие и корыстолюбие, бесчувственность и чувствительность. Низкий балл по этой шкале означает, что испытуемый считает человека в сущности плохим, что зло — это самое характерное свойство для природы человека.

Шкала синергии измеряет способность к целостному восприятию мира и людей, способность находить закономерные связи во всех явлениях жизни, понимать, что такие противоположности, как работа и игра, любовь и похоть, эгоизм и бескорыстие, не являются антагонистическими. Высокая оценка означает способность человека осмысленно связывать противоречивые жизненные явления. Низкий результат означает, что жизненные противоречия воспринимаются данным человеком как антагонистические. Шкалы синергичности и представлений о природе человека составляют блок концепции человека.

Шкала принятие агрессии измеряет способность преподавателя принимать свою агрессивность как природное свойство. При низком уровне самоактуализации человек обычно старается скрыть это качество, отказать от, агрессии, подавить ее в себе. При высоком уровне самоактуализации личность понимает, что агрессивность и гнев свойственны природе человека и могут проявляться в межличностных контактах.

Шкала контактность измеряет способность человека устанавливать глубокие и тесные контакты с окружающими. Самоактуализирующаяся личность может легко и быстро вступать в контакт, при этом ее отношения с людьми не являются поверхностными. Она играет значимую роль в жизни своих друзей и близких, ее отношения с людьми полны смысла и доброжелательности. Низкий общий балл по этой шкале означает трудности в общении. Шкалы принятия агрессии и контактности составляют блок межличностной чувствительности.

Шкала познавательные потребности устанавливает степень выраженности у человека стремления к приобретению знаний об окружающем мире. Высокий балл означает, что у самоактуализирующейся личности такие потребности развиты. У несамоактуализирующейся личности они выражены очень слабо.

Шкала креативность измеряет выраженность направленности личности. Высоким

баллам соответствует развитая творческая направленность личности, низким — слабый творческий потенциал. Шкалы познавательных потребностей и креативности составляют блок отношения к познанию, показывают уровень творческой направленности личности педагога.

Начало реализации процесса самоактуализации осуществляется посредством мотивов и мотиваций, через которые происходит процесс реализации активности и деятельности в отношении поставленных преподавателем целей. А. Маслоу определил мотивацию как внутреннее поведение, побуждающее индивида предпринимать какие-либо действия, и сгенерировал основные идеи, которые, по его мнению, определяют человеческое поведение [2, с. 97].

Для диагностики мотивации профессиональной деятельности следует использовать методику мотивации профессиональной деятельности К. Замфира в модификации А. Реана [5]. В основу методики положена концепция внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для преподавателя имеет значение деятельность сама по себе. При внутренней мотивации наградой за свои действия у преподавателя выступают: чувство собственной компетенции, уверенность в своих силах и намерениях, удовлетворение от своего труда, самореализации. Внутреннюю мотивацию усиливает положительная обратная связь в форме похвалы, одобрения и т.п. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т. д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Внешняя мотивация зависит от отношений преподавателя со средой (это может быть желание получить вознаграждение, избежать наказания и пр.). Она регулируется внешними психологическими и материальными условиями деятельности. Внешние мотивы делятся на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы [6, с. 131].

Можно выделить следующие особенности внешней и внутренней мотивации: внешняя мотивация в целом способствует увеличению



объема выполняемой работы, а внутренняя — качества; если внешняя мотивация (как позитивная, так и негативная) не достигает «порогового» значения или снимается вообще, внутренняя мотивация усиливается; при замене внутренней мотивации внешней первая, как правило, уменьшается; рост уверенности в себе, своих силах способствует усилению внутренней мотивации.

Методика включает в себя 7 мотивов профессиональной деятельности, а именно: денежный заработок, стремление к продвижению по работе, стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Испытуемому предлагается дать оценку значимости каждого из мотивов по пятибалльной шкале. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ).

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ . Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Между этими комплексами заключены

промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы. При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активностью преподавателя мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности и как следствие ниже уровень реализации компетентностного подхода.

Очевиден тот факт, что преподаватели с высоким уровнем самоактуализации и оптимальным мотивационным комплексом способны в полной мере обеспечивать реализацию компетентностного подхода в образовании и как следствие подготавливать высокопрофессиональных, квалифицированных специалистов. Понимание об уровне самоактуализации и о типе мотивационного комплекса преподавателя делает возможной коррекцию каких-либо компонентов мотивационно-потребностной компетенции, тем самым способствуя наиболее полному ее формированию у преподавателя.

*Абрамов В.Ал., Голоденко О.Н.*

#### ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО МЕДИЦИНСКОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Государственная образовательная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького», Донецк, ДНР

В настоящее время преподаватель должен уметь управлять образовательными процессами, проектировать и реализовывать на практике развивающиеся образовательные ситуации нового типа, ориентируясь, прежде всего на развитие личности студента, их способностей, а не только трансляцию традиционных знаний, умений, навыков. Иными словами, преподаватель высшего медицинского учебного заведения должен выступать активным организатором образовательного процесса, способным и готовым к прогрессивному личностно-профессиональному развитию, готовым к реализации компетентностного подхода в образовании.

Преподаватели с высоким уровнем самоактуализации и оптимальным мотивационным комплексом способны в полной мере обеспечивать реализацию компетентностного подхода в образовании и как следствие подготавливать высокопрофессиональных, квалифицированных специалистов. Понимание об уровне самоактуализации и о типе мотивационного комплекса преподавателя делает возможным коррекцию каких-либо компонентов мотивационно-по-

требностной компетенции, тем самым способствуя наиболее полному ее формированию у преподавателя.

Ключевые слова: компетентностный подход, мотивация, потребность, самоактуализация, мотивационно-потребностная компетенция

*Abramov V.AL., Golodenko O.N.*

## EVALUATION OF MOTIVATION-NEEDS COMPETENCE AT TEACHERS OF HIGHER MEDICAL EDUCATIONAL INSTITUTION

State educational institution of higher professional education

«M. Gorky Donetsk national medical university», Donetsk, DPR

At present, the teacher should be able to manage educational processes, design and implement in practice developing educational situations of a new type, focusing primarily on the development of the personality of the student, their abilities, and not only the translation of traditional knowledge, skills and skills. In other words, the teacher of the higher medical educational institution should act as an active organizer of the educational process, capable and ready for progressive personal and professional development, ready to implement the competence approach in education.

Teachers with a high level of self-actualization and an optimal motivational complex are able to fully ensure the implementation of a competence approach in education and, as a result, train highly qualified, qualified specialists. Understanding of the level of self-actualization and the type of motivational complex of the teacher makes it possible to correct any components of the motivational-need competence, thereby contributing to its fullest formation in the teacher.

Keywords: competence approach, motivation, need, self-actualization, motivational and need competence

### *Литература*

1. Маслоу А.Г. Психология бытия. М.; 1997. 378.
2. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. Перевод. с англ. А.М. Татлыбаевой. СПб.: Евразия; 1999. 382.
3. Скворцов В.В. Способы разрешения конфликтов. Методическая разработка. М.: АНХ при Совете Министров СССР; 1986. 46.
4. Shostrom E. An inventory for the measurement of self-actualization. Educational and psychological measurement. 1964; 24 (2): 207–218.
5. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК; 2006: 84-86.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание»; 1996. 312. content/teoreticheskie-osnovy-i-tekhnologiya-khudozhestvennotvorcheskoi-samoaktualizatsii-uchitelya (дата обращения: 27.01.2018).

### *References*

1. Maslou A.G. Psikhologiya bytiya [Psychology of Being]. Moscow; 1997. 378 (in Russian).
2. Maslou A.G. Motivatsiya i lichnost' [Motivation and personality]. Perevod. s angl. A.M. Tatlybaevoi. St. Petersburg: Evraziya; 1999. 382 (in Russian).
3. Skvortsov V.V. Sposoby razresheniya konfliktov. Metodicheskaya razrabotka [Ways to resolve conflicts. Methodological development]. Moscow: ANKh pri Sovete Ministrov SSSR; 1986. 46 (in Russian).
4. Shostrom E. An inventory for the measurement of self-actualization. Educational and psychological measurement. 1964; 24 (2): 207–218.
5. Rean A.A. Psikhologiya i psikhodiagnostika lichnosti: Teoriya, metody issledovaniya, praktikum [Psychology and psychodiagnostics of personality: Theory, methods of research, practical work]. St. Petersburg: Praim-EVROZNAK; 2006: 84-86 (in Russian).
6. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma [Psychology of professionalism]. Moscow: Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond «Znanie»; 1996. 312 (in Russian).

Поступила в редакцию 01.06.2018