

REFERENCES

1. *Elizarova G. V.* Kul'tura i obuchenie inostrannym jazykam. SPb., Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2004. 291 s.
2. *Nikitina T. G.* Russkie paremii: novye formy, novye smysly, novye aspekty izuchenija: Kollektivnaja monografija. Pskov: PGPU, 2008. 238 s.
3. *Novitskaja A. V.* Formirovanie mezhekul'turnoj kompetentsii v razlichnyh vidah mezhekul'turnyh kontaktov. www.science.ncstu.ru/articles/.../2008_06/62 (data obrashchenija 14.11.2010)
4. *Permjakov G. L.* K voprosu o strukture paremiologicheskogo fonda // Tipologicheskie issledovanija po fol'kloru: Sbornik statej pamjati V. Ja. Proppa. M., 1975. 258 s.

И. В. Барабашева

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

Качество преподавательской деятельности в вузе зависит от многих факторов, одним из наиболее важных является уровень профессионализма преподавательского состава. В представленной статье мы попытались выявить внешние и внутренние мотивы, ведущие к развитию профессионализма преподавателей иностранных языков, а также определить мотивационное ядро их профессиональной деятельности на примере кафедры ИЯ ГФ НГТУ.

Ключевые слова: профессионализм, внешняя и внутренняя мотивации, преподавательский состав, профессиональное развитие.

I. Barabasheva

MOTIVATION OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FOREIGN LANGUAGE TEACHERS

The quality of academic performance in the University depends on many factors, and one of the most important factors is the level of academic staff professionalism. In the article an attempt is made to reveal extrinsic and intrinsic motives which develop foreign language teachers' professionalism and to define the core motives for their professional performance.

Keywords: professionalism, extrinsic and intrinsic motivation, academic staff, professional development.

Любая профессиональная деятельность ориентирована на получение качественного результата, будь то готовое изделие, художественное произведение, услуга и т. п. Качество этой деятельности определяется соответствием тем критериям, которые предъявляются к субъектам, функционирующим в определенной профессиональной среде. Качество преподавательской деятельности в вузе зависит от шести факторов: от статуса вуза как научного и учебного центра, от его готовности к саморазвитию в этом плане, от

сплоченности педагогического коллектива на основе современных концепций образования, от педагогического потенциала организации и лиц, входящих в данный вуз, владения преподавательским составом новыми вузовскими технологиями, уровня профессионализма преподавателей. [12] Деятельность преподавателей иностранного языка не является исключением.

Поскольку к качеству языковой подготовки выпускников вузов предъявляются серьезные претензии работодателями, кото-

рые, определяя уровень владения иностранным языком будущих сотрудников при найме на работу, склонны больше доверять результатам собеседования и сертификатам о сдаче международных тестов типа TOEFL, IELTS, DaF или экзаменов Кембриджского синдиката и т. д., нежели отметкам в дипломе [18, с. 103], в своем исследовании мы решили рассмотреть профессиональную деятельность преподавателей иностранного языка на примере вуза, в котором работаем, а именно — Новосибирского государственного технического университета, где численность преподавателей иностранного языка на двух кафедрах составляет 135 человек. НГТУ готовит специалистов технического профиля с 1953 года, а с начала 90-х в нем были созданы факультеты бизнеса и гуманитарного образования.

С учетом достаточно высокого статуса НГТУ как учебного и научного центра в Сибирском федеральном округе, при наличии потенциала факультета гуманитарного образования в научно-исследовательской деятельности (наличие диссертационного совета по защитах кандидатских и докторских диссертаций), а также развитой сети вузовской инфраструктуры и технологической базы [6], признаем, что пять факторов, указанных выше, имеются априори, следовательно, здесь мы обратим особое внимание на последний фактор — профессионализм преподавателей — и попытаемся выявить внешние и внутренние мотивы, ведущие к его развитию.

В отечественных исследованиях представлено много трактовок терминов «профессионал», «профессионализм», поэтому пути формирования профессионализма конкретной личности напрямую зависят от того, какое определение профессионализма дает автор, какие отдельные черты или качества личности он выделяет, ставит на первый план, считает определяющими. Некоторые исследователи определяют профессионализм как интегративное свойство личности педагога, включающее профессио-

нальную компетентность, инициативу и мастерство (И. И. Проданов [23, с. 13]), другие — как качественную характеристику субъекта труда, обладающего высоким уровнем креативности, адекватным уровнем притязаний, мотивационной сферой и ценностными ориентациями (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин [7, с. 13], В. А. Сластенин [19, с. 56]). Наличие у специалиста знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники (Н. В. Кузьмина [21, с. 49]), а также формирование индивидуально-творческого стиля работы, обеспечивающего успешное выполнение деятельности (Н. Е. Костылева [14, с. 33], Н. К. Бакланова [3, с. 9]), являются, по мнению многих исследователей, неотъемлемыми характеристиками профессионализма. Не остаются в стороне также и личностные качества специалиста-профессионала — нравственность, профессиональная этика, моральные и жизненные ценностные ориентации (А. К. Маркова [17, с. 254], Т. А. Воробьева [22, с. 4], А. А. Деркач [7, с. 13]). Кроме того, ряд авторов отмечает, что становление профессионала невозможно и без профессионального развития. Определяющими, в данном случае, являются такие характеристики профессионализма, как прогрессивное развитие специалиста (В. А. Сластенин [19, с. 56]), развитие личности средствами профессии с учетом запросов общества к профессии (А. К. Маркова [17, с. 254]), способность личности к саморазвитию и самокоррекции (В. А. Адольф [1, с. 55–57], В. В. Буткевич [5, с. 261]), постоянное стремление к профессиональному росту (А. А. Бодалев [4, с. 14]), непрерывное самообразование, повышение профессионально-педагогического уровня (Н. А. Дзагоева [8, с. 69–74]). В акмеологии понятие личностно-профессионального развития и определяется как «процесс формирования личности (в широком понимании) и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных

взаимодействиях». В данном процессе отмечают следующие прогрессивные изменения: изменение направленности личности (расширение круга интересов, изменение потребностей, актуализация роли мотивов достижения, возрастание потребности в саморазвитии); увеличение опыта и повышение компетентности (увеличение и расширение знаний, совершенствование и расширение умений и навыков, освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач); развитие сложных частных способностей, профессионально важных психологических качеств, определяемых спецификой профессиональной деятельности, личностно-деловых качеств; акмеологический инвариант профессионализма [2].

Исходя из всего вышесказанного, приходим к выводу, что потребность в профессиональном и личностном самосовершенствовании — неотъемлемая характеристика профессионала высшего уровня. Она проявляется в том случае, когда педагогическая деятельность приобретает в глазах преподавателя личностную глубоко осознанную ценность, инициируя процесс саморазвития педагога.

Обычно преподаватель ИЯ, работающий в вузе, имеет квалификацию преподавателя ИЯ для общих целей, однако когда его/ее приглашают для обучения студентов различных специальностей, педагогу приходится не только овладевать знаниями по профилю специализации студентов, но также выработать определенные педагогические и методические навыки обучения языку специальности. Принимая во внимание этот факт и учитывая все возрастающие требования к профессорско-преподавательскому составу со стороны руководства вуза, Министерства образования РФ и различных международных организаций, приходим к выводу, что профессиональное развитие преподавателя иностранных языков возможно при реализации следующих условий:

- постоянные занятия преподавателя самообразованием (систематическое повышение собственного языкового уровня, совер-

шенствование методики преподавания ИЯ, расширение знаний в области предметов специализации студентов);

- участие в конференциях, симпозиумах по вузовской психологии и педагогике, методике преподавания ИЯ, исследованиям в области лингвистики;

- выступления на методических семинарах, курсах повышения квалификации, встречи с работниками образования;

- участие в кафедральных семинарах по методике преподавания ИЯ, по языковой подготовке, навыкам использования электронных и интернет-ресурсов, области специализации студентов и т. д. [18, с. 40–42];

- выступления на заседаниях кафедр с предложениями по совершенствованию обучения и воспитания студентов;

- публикации статей по педагогике, психологии, методике преподавания ИЯ в вузе, статей, касающихся лингвистических исследований;

- создание методических рекомендаций по самостоятельной работе студентов, по их активизации и творчеству [9];

- разработка и публикация учебно-методических материалов (учебники, учебные пособия, методические пособия);

- ведение дневников самонаблюдений либо собственных портфолио.

Успешная реализация этих условий возможна только при наличии высокого уровня мотивации преподавателя к профессиональному развитию. Мотивация профессионально-педагогической деятельности преподавателя вуза определяет не только уровень его профессионализма, но и качество предоставляемых им образовательных услуг. В настоящее время термин «мотивация» трактуется по-разному.

В одном случае — как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае — как совокупность мотивов, в третьем — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация

рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [11, с. 65–67]. Поскольку наше исследование связано с педагогической деятельностью, поэтому нам кажется логичным придерживаться трактовки данного термина, представленного в словаре по педагогике, где *мотивация* трактуется как совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения [13].

Для выявления мотивов профессионального развития нам необходимо выяснить, что лежит в основе мотивации профессиональной деятельности преподавателя и, непосредственно, преподавателя иностранных языков. Для этого рассмотрим одну из основных функций мотивации: побуждение к действию (функции направления деятельности и контроля и поддержания поведения в нашем исследовании затрагивать не будем).

Побуждение к действию. Мотивы стимулируют деятельность, направленную на достижение определенной цели, которая позволит человеку удовлетворить какую-либо потребность. Соответственно преподаватель, активно движущийся к поставленной цели, считается мотивированным, а пассивного, равнодушного или бездействующего педагога можно назвать немотивированным или обладающим низкой мотивацией [16, с. 266–268]. Различают следующие типы мотивации.

- *Внутренняя мотивация* — мотивация, непосредственно связанная с процессом осуществления профессионально-педагогической деятельности и ориентированная на развитие личности студента; интерес к преподаваемой науке; возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение; желание по-

мочь студентам развить способности и найти свое место в обществе. Внутренняя мотивация тесно переплетается и с внутренним миром самой личности преподавателя, с ее устремлениями, жизненными смыслами, потребностями самореализации в жизни, в профессиональной деятельности. Ведущими мотивами выступают: возможность заниматься научной деятельностью; возможность творческого поиска, получения интеллектуального удовлетворения от общения с коллегами; желание углубить свои знания в профессиональной области; возможность профессионального развития, повышения квалификации; желание реализовать свои знания, опыт и способности.

- *Внешняя мотивация* отражает социальные мотивы: высокий заработок; возможность установить полезные связи; хорошие условия труда; желание заслужить признание и доверие студентов; престижность работы в вузе; хорошие отношения с коллегами; большой отпуск; возможность совмещать работу с другими видами деятельности.

Определяя мотивы профессионального развития, нельзя не затронуть и мотивационное ядро структуры мотивов профессиональной деятельности. В научной литературе *мотивационным ядром* считают группу основных мотивов, определяющих поведение работника [11, с. 114–116], либо группу доминирующих, устойчивых, глубоко личностных мотивов, которые организуют и подчиняют себе все другие побудители и от которых в значительной мере зависит духовный облик личности [15, с. 64]. В нашей работе мы попытались выделить мотивационное ядро среди внешних и внутренних мотивов профессиональной деятельности преподавателей ИЯ.

Исследование, целью которого являлось определение уровня мотивации к профессиональной деятельности преподавателей кафедры иностранных языков факультета гуманитарного образования (ИЯ ГФ) НГТУ, проводилось в 2009 году. В опросе приняли

участие 46 человек, что составляет 88,5% общего состава кафедры. Обобщение результатов исследования показало, что профессиональный выбор педагогов высшей школы независимо от их возраста обусловлен, прежде всего, интересом к профессии, творческим характером работы, стремлением реализовать педагогическое призвание и свой потенциал. Эти мотивы проявляются в выборе вуза, где создаются благоприятные условия для самореализации, и в профес-

сиональной деятельности преподавателей в качестве места работы.

Устойчивый характер мотивов выбора профессии, места работы, мотивов профессиональной деятельности (высокая значимость подтверждается тем, что эти мотивы указали более 50% респондентов) позволяет включить их в мотивационное ядро структуры мотивов профессиональной деятельности преподавателей кафедры ИЯ ГФ (рис. 1).



Рис. 1. Структура мотивов профессиональной деятельности преподавателей кафедры ИЯ ГФ НГТУ

Таким образом, в мотивационное ядро профессиональной деятельности преподавателей кафедры вошли мотивы и потребности, в большей степени связанные с содержанием труда (стремление реализовать свое педагогическое призвание, потребность в постоянном пополнении своих специальных научных знаний, а также в углублении и расширении педагогических и психологических ЗУН). Мотивы, тесно связанные с условиями труда, характерными для высшей школы, — желание находиться в интеллектуальной среде, общаться со студентами, работать в вузе, занимающем стабильное положение на рынке образовательных услуг, — также находят свое место в иерархии мотивов ядра профессиональной деятельности.

Тот факт, что в мотивационное ядро не вошли, либо находятся в пограничной зоне мотивы и потребности, являющиеся специфическими для вуза (потребность в научно-исследовательской деятельности, в воспитательной деятельности, повышении профессионального статуса), может расцениваться как признак кризиса мотивации профессионального развития преподавателя. На кризис мотивации педагогов высшей школы указывает также относительно невысокая значимость мотивов престижа профессии преподавателя, а также неудовлетворенность профессорско-преподавательского состава условиями труда, надлежащей оценкой труда и низкой заработной платой.

Данные нашего исследования можно сопоставить с результатами предпроектных исследований, проводимых в рамках проекта RESPONSE* (2000–2001 гг.) с целью изучения факторов, влияющих на качество преподавания английского языка для профессиональных целей в российских вузах, в которых кафедра ИЯ НГТУ принимала непосредственное участие.

К сожалению, приходится отметить, что, несмотря на время, прошедшее с момента проведения исследования, проблемы, обозначенные в 2000–2001 годах, не утратили своей актуальности и сейчас: таким же невысоким остается престиж профессии пре-

подавателя, неудовлетворенность условиями труда и заработной платой вынуждает преподавателей искать дополнительный заработок либо менять место работы, а большая нагрузка снижает качество преподавания предмета. Несмотря на то, что мотивы профессиональной деятельности остаются схожими, интересен тот факт, что главным мотивом к профессиональной деятельности преподавателя ИЯ (по результатам предпроектных исследований) служила возможность профессионального роста (его отметили 66% респондентов), в то время как в нашем исследовании данный аспект имеет низкие показатели и указывает на кризис мотивации профессионального развития преподавателя [18, с. 66–68].

Анализ документов и научной литературы дает нам право предположить, что в свете присоединения России к Болонскому процессу и увеличения требований к профессиональной подготовке профессорско-преподавательского состава вузов, следует ожидать рост популярности профессии преподавателя. Результаты проведенного нами исследования (рис. 2) позволяют выявить целый ряд противоречий между требованиями к подготовке и профессиональной деятельности преподавателя, предъявляемыми Министерством образования и науки РФ и Еврокомиссией, и педагогической направленностью работы большинства преподавателей, частично, либо полностью исключаящих научно-исследовательский аспект из содержания собственной трудовой деятельности. Хотя, сравнивая данные показатели с аналогичными результатами предпроектных исследований проекта RESPONSE [18, с. 34–38], можно увидеть едва намечившуюся положительную тенденцию в развитии научно-исследовательской деятельности кафедры. С течением времени несколько увеличилось количество научных и учебно-методических публикаций, больше преподавателей стали принимать участие в конференциях и международных проектах, появились заявки на участие в грантах, однако преподавателей, имеющих ученую степень и звание, все же не хватает.

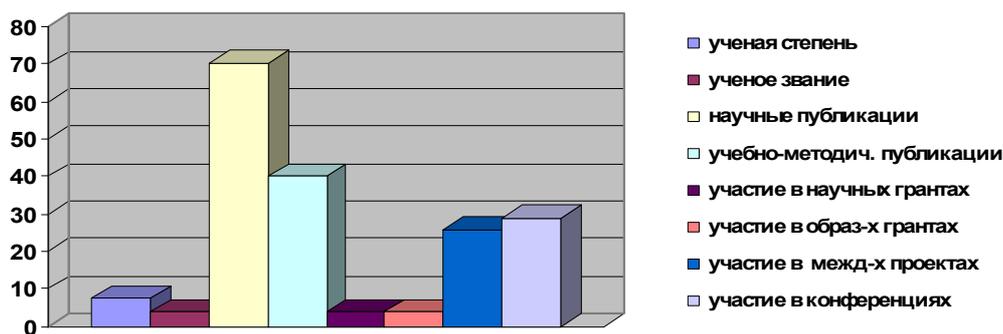


Рис. 2. Научно-исследовательский аспект в профессиональной деятельности преподавателей кафедры ИЯ ГФ

Считаем необходимым отметить, что научно-исследовательская деятельность (участие в научно-исследовательской работе кафедры или иного подразделения образовательного учреждения [10], научно-педагогическая деятельность, личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний, участие в развитии обучения и воспитания обучающихся, участие в освоении новых образовательных технологий [20]) способствует профессиональному развитию педагога и является неотъемлемой частью деятельности преподавателя вуза. Отсутствие у большинства преподавателей осознанного интереса к научно-исследовательской деятельности, направленной на творческое совершенствование педагогического процесса и профессиональное развитие, уже в ближайшем будущем может стать проблемой при прохождении по конкурсу на замещение вакантных должностей. Смеем предположить, что стремление преподавателя соответствовать требованиям, предъявляемым Министерством образования и науки РФ и Еврокомиссией, может инициировать повышение уровня мотивации к профессиональной деятельности и соответственно — к профессиональному развитию.

В заключение отметим, что еще одной заинтересованной стороной в повышении профессионального уровня преподавателей является непосредственно сам вуз. Именно

вуз способен обеспечить финансовую и административную поддержку профессионального развития своих кадров, без поддержки вуза невозможно введение инноваций, способных повысить качество преподавания предмета (использование новых эффективных методов преподавания, учебных материалов, проведение семинаров по проблемам и внедрение результатов этих семинаров в процесс обучения). Говоря о качестве преподавания, не стоит также забывать и про мотивационный климат вуза, который отражает внешнюю мотивацию работников и представляет собой интегральную характеристику, складывающуюся из преобладающих мотивов труда, их значимости и уровня удовлетворенности. Потребность в принадлежности к организации, потребность в должностном продвижении, потребность в личностном росте — это те потребности, в которых тесно переплетаются интересы работников и интересы вуза, что может являться мощным стимулом профессионального роста преподавателя.

Поддержание высокого уровня осведомленности работников о положении дел в организации и о перспективах ее развития, привлечение к решению важнейших организационных проблем, более полный учет интересов работников (социальная, кадровая политика) — все эти меры способствуют усилению трудовой мотивации профессорско-преподавательского состава, воспри-

ятию целей и задач, стоящих перед вузом, как своих собственных и соответственно — повышению готовности работать в интересах университета.

Возможно, при изменении кадровой и социальной политики вуза и при создании лучших условий труда (достаточно высокого уровня материального обеспечения, пра-

вовой и психологической защищенности) мы сможем наблюдать рост внешней трудовой мотивации и профессиональной самооценки педагогов, что, безусловно, впоследствии приведет к повышению мотивации профессионального развития преподавателей и будет способствовать значительному улучшению качества преподавания предметов.

ПРИМЕЧАНИЕ

* Проект RESPONSE (Russian Education Support Project on Specialist English) был создан по инициативе Британского совета, Министерства образования РФ и Института «Открытое общество» и проходил в 2000–2006 гг. Участниками проекта являлись государственные и негосударственные вузы Сибири, Центральной, Северо-Западной и Южной России. Цель проекта — создание возможности для более успешного общего и профессионального развития выпускников российских вузов, содействие расширению их взаимодействия с коллегами за рубежом и, таким образом, повышение уровня социально-экономического и научно-технического развития России в рамках мирового сообщества [18, с. 8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адольф В. А., Ильина Н. Ф.* Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления. Красноярск: Полицом, 2007. 190 с.
2. Акмеологический словарь. Второе изд. / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2005. 161 с.
3. *Бакланова Н. К.* Профессиональное мастерство работника культуры: Учебное пособие. М.: Изд-во Московского государственного института культуры, 1994. 120 с.
4. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998. 168 с.
5. *Буткевич В. В.* Формирование личности учителя в теории и практике педагогического образования (1960-1990 гг.): Дис. ... д-ра пед. наук. М., 1994. 341 с.
6. *Востриков А. С., Пустовой Н. В., Афанасьев Ю. А.* Система менеджмента качества в техническом вузе: Опыт Новосибирского государственного технического университета // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 2. <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/349> (дата обращения 17.11.2010)
7. *Деркач А. А., Зазыкин В. Г.* Акмеографический подход в развитии профессионализма государственных служащих. М.: РАГС, 1999. 88 с.
8. *Дзакоева Н. А.* Профессионализм специалиста. Психологическая и педагогическая модель профессионализма // Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета: Гуманитарные науки. 2005. № 2.
9. *Доронина Н. В.* Оценка влияния мотивации преподавателей вузов на качество образования // Проблемы современной экономики. 2009. № 3 (31). <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=26269> (дата обращения — 28.12.2010).
10. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 858 от 30 октября 2009.
11. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008. 512 с.
12. *Карпенко Л. А.* Исследование структуры психологического знания и научного вклада российских учёных в развитие конкретных областей психологии // PIRAO.RU Психологический институт Российской академии образования. 2011. URL: <http://www.pirao.ru/ru/news/detail.php?ID=5758> (дата обращения — 21.02.2011)
13. *Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю.* Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. 448 с.

14. *Костылева Н. Е.* Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Дис. ... канд. пед. наук. Казань, 1997. 252 с.
15. *Леонтьев В. Г.* Мотивация и психологические механизмы ее формирования. Новосибирск: ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. 264 с.
16. *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Современные персонал-технологии. М.: ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2003. 376 с.
17. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 306 с.
18. Обучение английскому языку специальности в вузах современной России. Результаты предпроектных исследований. СПб.: Изд-во «Петрополис», 2002. 156 с.
19. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В. Д. Симоненко, М.В. Ретивых. Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. Кн.1. 174 с.
20. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников. Министерство образования и науки Российской Федерации. Приказ № 284 от 6 августа 2009.
21. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах / Под ред. Н. В. Кузьминой. Л., 1970. С. 47–61.
22. Профессиональная пригодность как центральная проблема профессиональной подготовки специалиста // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах / Под ред. Н. В. Кузьминой. Л., 1970. С. 3–17.
23. *Проданов И. И.* Теория и практика управления развитием профессионализма учителя в региональной инновационной системе образования: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 1998. 34 с.

REFERENCES

1. *Adolf V. A., Il'ina N. F.* Innovacionnaja dejatel'nost' pedagoga v processe ego professional'nogo stanovlenija. Krasnojarsk: Polikom, 2007. 190 s.
2. Akmeologicheskij slovar'. Vtoroe izd. / Pod obshch. red. A. A. Derkacha. M.: Izd-vo RAGS, 2005. 161 s.
3. *Baklanova N. K.* Professional'noe masterstvo rabotnika kul'tury: Uchebnoe posobie. M.: Izd-vo Moskovskogo gosudarstvennogo instituta kul'tury, 1994. 120 s.
4. *Bodalev A. A.* Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: harakteristiki i uslovija dostizhenija. M.: Flinta: Nauka, 1998. 168 s.
5. *Butkevich V. V.* Formirovanie lichnosti uchitelja v teorii i praktike pedagogicheskogo obrazovanija (1960–1990 gg.): Dis. ... d-ra ped. nauk. M., 1994. 341s.
6. *Vostrikov A. S., Pustovoj N. V., Afanas'ev Ju. A.* Sistema menedzhmenta kachestva v tehničeskome vuze. Opyt Novosibirskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2003. № 2. <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/349> (data obrashchenija — 17.11.2010)
7. *Derkach A. A., Zazykin V. G.* Akmeograficheskij podhod v razvitii professionalizma gosudarstvennyh sluzhashchih. M.: RAGS, 1999. 88 s.
8. *Dzagkoeva N. A.* Professionalizm specialista. Psihologicheskaja i pedagogicheskaja model' professionalizma // Sbornik nauchnyh trudov Severo-Kavkazskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta: Gumanitarnye nauki, 2005. № 2.
9. *Doronina N. V.* Ocenka vlijanija motivatsii prepodavatelej vuzov na kachestvo obrazovanija. // Problemy sovremennoj ekonomiki. 2009. № 3 (31). <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=26269> (data obrashchenija — 28.12.2010).
10. Edinyj kvalifikatsionnyj spravocnik dolzhnostej rukovoditelej, spetsialistov i sluzhashchih. Prilozhenie k prikazu Ministerstva zdravoohraneniya i sotsial'nogo razvitija RF № 858 ot 30 oktjabrja 2009.
11. *Il'in E. P.* Motivacija i motivy. SPb.: Piter, 2008. 512 s.
12. *Karpenko L. A.* Issledovanie struktury psihologicheskogo znanija i nauchnogo vklada rossijskih uchjonyh v razvitie konkretnyh oblastej psihologii // PIRAO.RU Psihologicheskij institut Rossijskoj akademii obrazovanija. 2011. URL: <http://www.pirao.ru/ru/news/detail.php?ID=5758> (data obrashchenija — 21.02.2011).

13. *Kodzhaspirova G. M., Kodzhaspirov A. Ju.* Slovar' po pedagogike. M.: IKC «MarT»; Rostov n/D: Izdatel'skij tsentr «MarT», 2005. 448 s.
14. *Kostyleva N. E.* Psihologo-pedagogicheskie uslovija effektivnosti upravlenija razvitiem professional'noj kompetentnosti uchitelja v protsesse gumanizatsii i demokratizatsii shkoly: Dis. ... kand. ped. nauk. Kazan', 1997. 252 s.
15. *Leont'ev V. G.* Motivatsija i psihologicheskie mehanizmy je formirovanija. Novosibirsk: GP «Novosibirskij poligrafkombinat», 2002. 264 s.
16. *Magura M. I., Kurbatova M. B.* Sovremennye personal-tehnologii. M.: OOO «Zhurnal “Upravlenie personalom”», 2003. 376 s.
17. *Markova A. K.* Psihologija professionalizma. M.: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond «Znanie», 1996. 306 s.
18. Obuchenie anglijskomu jazyku spetsial'nosti v vuzah sovremennoj Rossii. Rezul'taty predproektnyh issledovanij. SPb.: Izd-vo «Petropolis», 2002. 156 s.
19. Obshchaja i professional'naja pedagogika: Uchebnoe posobie dlja studentov, obuchajushchihsja po spetsial'nosti «Professional'noe obuchenie»: V 2-h knigah / Pod red. V.D. Simonenko, M.V. Retivyh. Brjansk: Izd-vo Brjanskogo gosudarstvennogo universiteta, 2003. Kn.1. 174 s.
20. Polozhenie o porjadke provedenija attestatsii rabotnikov, zanimajushchih dolzhnosti nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov. Ministerstvo Obrazovanija i Nauki Rossijskoj Federacii. Prikaz № 284 ot 6 avgusta 2009.
21. Problemy professional'noj podgotovki spetsialistov v vuzah // Problemy otbora i professional'noj podgotovki spetsialistov v vuzah / Pod red. N. V. Kuz'minof. L., 1970. S. 47–61.
22. Professional'naja prigodnost' kak tsentral'naja problema professional'noj podgotovki spetsialista // Problemy otbora i professional'noj podgotovki spetsialistov v vuzah / Pod red. N. V. Kuz'minof. L., 1970. S. 3–17.
23. *Prodanov I. I.* Teorija i praktika upravlenija razvitiem professionalizma uchitelja v regional'noj innovatsionnoj sisteme obrazovanija: Avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk. SPb., 1998. 34 s.

М. А. Борисевич

КОНТЕНТ-АНАЛИЗ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНТЕРНЕТ-САЙТОВ ПО АТЛЕТИЗМУ

На основании изучения научно-литературных источников и интернет-сайтов выявлены наиболее часто применяемые в атлетизме упражнения, способствующие увеличению массы и силы мышц нижних конечностей. Установлено, что между информацией, опубликованной в учебно-методической литературе и размещенной на сайтах Интернета, нет достоверных отличий.

Ключевые слова: контент-анализ, атлетизм, силовые упражнения, сила мышц нижних конечностей.

М. Borisevich

CONTENT-ANALYSIS OF SCIENTIFIC LITERATURE AND WEBSITES ON ATHLETISM

The study of scientific papers and Internet sites with the information on the most frequent athletic exercises for increasing strength and mass of lower limbs muscles is described. The comparison of the findings showed no significant differences between the two sources of information.

Keywords: content-analysis, athleticism, strength exercises, muscle strength of lower limbs.