

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК ПІДГРУНТЯ ПЕДАГОГІЧНОГО УСПІХУ

Вивчення творчого характеру педагогічної діяльності має велику історію. Багато відомих учених зробило свій внесок у її пізнання, однак ряд причин зумовив серйозне відставання в розробці таких важливих питань, як системогенез, креативність педагогічної професії. Одним із чинників, які гальмують вирішення цих питань, є практично ізольований один від одного розвиток психології та педагогіки, відокремленість цих галузей, консервативний вплив ідеологічних установок на розвиток теорії та практики педагогічної діяльності [4].

Через вплив перелічених факторів сучасний стан проблеми інноваційної діяльності викладача вирізняється відсутністю системності в баченні самої проблеми і, як наслідок, нерозробленістю критеріїв її оцінювання, далеко не повним висвітленням механізмів її становлення та розвитку і, відповідно, відсутністю концепції системної реалізації цих механізмів.

У творчих доробках відомих дослідників О. Бодальова, Ф. Гоноболіна, В. Кан-Калика, С. Кондратьєва, В. Крутецького, Н. Кузьміної, Ю. Кулюткіна, А. Маркової, М. Нікандрова, О. Щербакова та інших розроблено уявлення щодо структури педагогічної діяльності, педагогічних здібностей та професійно значущих якостей викладача, розвиток і формування яких забезпечує становлення професіонала у сфері педагогічної діяльності.

Ці дослідники виділяють дві великі групи вмінь і сфер компетентності: операційної та особистісної. Перша група належить безпосередньо до процесу викладання, друга – це соціальні та особисті вміння, необхідні для успішного функціонування у взаємодії зі студентською аудиторією. Із цієї позиції особистість виступає не тільки як носій здібностей, а і як суб'єкт, який відповідає за їх формування та застосування.

Виключно важливою проблемою розгляду структури інноваційної діяльності є поєднання особистісного й операційного аспектів діяльності, результатом якого є необхідна єдність образу викладача-новатора. Цей напрям має принципове значення й успішно розробляється в дослідженнях І. Ісаєва, Є. Шиянова, О. Міщенко [4].

Вчитель може оволодіти професійними вміннями, виявляти деякі здібності й водночас негативно ставитись до своєї професії, характеризуватися низькою сприйнятливістю до нововведень. У зв'язку із цим неадекватна мотивованість може негативно вплинути на структуру й ефективність діяльності, що реалізується. Інноваційна діяльність пов'язана не тільки з умінням вирішувати завдання відомого кола, а й з наявністю мотиваційної готовності до пошуку та вирішення завдань за межами будь-якого зовнішнього контролю.

Мета статті – розкрити зміст мотивації викладачів вищої школи до інноваційної педагогічної діяльності.

Проблема мотиваційної готовності, сприйнятливості до педагогічних інновацій є однією із центральних у професійній діяльності викладача, тому що тільки адекватна цілям інноваційної діяльності мотивація забезпечить гармонійне здійснення цієї діяльності й саморозкриття особистості педагога.

Проблема мотивації інноваційної діяльності повинна бути розглянута як проблема знаходження суб'єктом-учителем адекватного особистісного змісту професійної діяльності в системі інших видів. Стан дискомфорту викладача, що виникає внаслідок неузгодженості мотивів, призводить до того, що робота втрачає елемент особистісного саморозвитку, творчого потенціалу й перетворюється на засіб заробітку. Таким чином, у структурі інноваційної діяльності з усією очевидністю виступає мотиваційний компонент.

Мотивація є однією з найдавніших і найскладніших галузей дослідження організаційної поведінки. Люди стають більш мотивованими, якщо мають цілі та впевнені, що їх зусилля сприятимуть досягненню цих цілей. Внутрішня мотивація часто є сильним генератором творчості. Важливим фактором є можливість зробити те, що замислив. Це включає в себе не тільки експертизу в конкретному полі діяльності та певні здібності, а й можливість розширити ці ідеї за межі роздумів, матеріалізувати їх, маючи, наприклад, необхідні інструменти, обладнання або матеріальну підтримку [1, с. 200].

Перш ніж розглянути поняття “мотивація до інноваційної діяльності”, ми розкриємо таке поняття, як “мотивація”. За словником С. Ожегова, мотивація – це збуджувальна причина, привід до якої-небудь дії. Виходячи із цього, ми розглядаємо мотив як збуджувальну причину або привід до виконання педагогічних творчих дій викладачами в процесі їхньої викладацької діяльності у ВНЗ. Це пояснюється тим, що мотив є суб'єктивним фактором, який спонукає до діяльності і являє собою відображення потреби в професійній діяльності. Більше того, мотиви є сукупністю емоційно-позитивного ставлення особистості до діяльності, потреби до здійснення, усвідомлення громадської значущості праці [2].

Що стосується змісту поняття “мотивація до інноваційної діяльності”, то ми розглядаємо її як удосконалення цієї діяльності. У працях П. Анохіна, О. Леонтьєва, Б. Ломова подано психологічний аналіз структури діяльності як динамічної системи дій під управлінням мотиваційного компонента. Враховуючи, що багатогранні відносини людини із середовищем зумовлено досить стійкою мотиваційною сферою особистості, то будь-яка діяльність, у тому числі й педагогічна творчість, скеровується багатьма мотивами, тобто є полімотивованою.

Як відомо, діяльність є специфічно людською формою активного ставлення до навколишнього світу, зміст якої становить доцільну зміну й перетворення цього світу на основі освоєння та розвитку наявних форм культури. Інноваційна діяльність викладача спрямована на перетворення існуючих форм і методів навчання, створення нових цілей та засобів її реалізації, саме тому вона є одним з видів продуктивної, творчої діяльності людей.

Педагог вступає з іншими членами колективу в процес створення, використання й упровадження інновації, він обговорює зміст нововведення та ті зміни, які можуть відбутися в дисциплінах, свідомості, звичаях, традиціях, поведінці студентів.

Ці відносини в процесі спільної діяльності й міжособистісного психічного взаємовідображення формують соціально-психологічні відносини, а також основну групу мотивів. Індивідуалізоване ставлення викладача до змісту інновацій, до членів інноваційної групи може виражатися в діях, судженнях, настроях, очікуваннях і часто являє собою сплав свідомого й несвідомого. Це ставлення, як правило, активно впливає на процес становлення нового, виконуючи різні функції: активатора нововведення, перешкоди на його шляху тощо.

Мотиваційний компонент інноваційної діяльності варто розглядати у двох напрямках. По-перше, з погляду місця професійної мотивації в загальній структурі мотивів; по-друге, оцінивши ставлення викладача до змін, тобто потреби в педагогічних нововведеннях, їх сприйнятливості, що визначає змістовну сторону творчої спрямованості професійної діяльності.

Традиційно мотивацію поділяють на зовнішню й внутрішню (В. Асєєв, Л. Божович, А. Маркова, Дж. Олпорт та ін.), маючи на увазі джерело спонукання. Л. Захарова, уточнюючи види професійних мотивів викладачів, із широкої сфери факторів називає такі: матеріальні стимули, спонукання, пов'язані із самоствердженням, професійні мотиви й мотиви особистісної самореалізації. На наш погляд, виділення цих чотирьох груп мотивів виправдане, оскільки мова йде про людей з досить розвиненою самосвідомістю [4].

Розглянемо послідовно, як будується інноваційна діяльність викладача при очевидному домінуванні одного з перелічених мотивів.

1. *Зовнішні стимули*, пов'язані з матеріальною винагородою за ті чи інші елементи (а іноді й усю діяльність) щодо впровадження інновацій. До таких стимулів можна зарахувати матеріальну винагороду, присвоєння ученого звання, наукову кар'єру, задовільні умови праці й режим роботи, ослаблення вимог і контролю. Цю групу факторів можна умовно назвати стимулами зовнішньої мотивації. Робота викладача в цьому випадку безпосередньо не пов'язана з результатами професійної діяльності. Досягнути мети можна за допомогою різних засобів. Особливість роботи педагога із зовнішньою мотивацією полягає в тому, що він виконує необхідний і достатній, з формальної точки зору, обсяг роботи. Він орієнтований на зовнішні показники своєї праці. Практично не прагне до професійно-особистісного зростання, без втрат у сфері матеріального стимулювання й інших значущих змін умов роботи. Зміна роботи переживається легко.

Відмінності в мотивації виявляються не тільки в загальному підході до інноваційної діяльності, а й на рівні реалізації викладачем окремих прийомів і способів педагогічної діяльності. Педагог із домінуванням зовнішньої мотивації більше, ніж інші, байдужий до змін у своїй роботі, він, якщо й вносить деякі нововведення, то часто через те, щоб “не відстати від моди”, через “службову необхідність”. За даними опитування, такі вчителі становлять 24%. Використання ними нововведень має випадковий, епізодичний характер, часто, коли потрібно дати відкрите заняття. Така зовнішня непрофесійна мотивація призводить до зниження ефективності професійної діяльності в цілому, а також завдає шкоди студентам (у плані їхнього особистісного розвитку), хоча далеко не завжди це виражається так очевидно.

2. *Мотиви зовнішнього самоствердження* викладача (самоствердження через зовнішню позитивну оцінку оточуючих). У цьому випадку педагог займається впровадженням інновацій заради позитивного суспільного резонансу на його професійну діяльність. Цей мотив можна назвати мотивом престижу.

Педагогічна діяльність при домінуванні мотивів самоствердження приваблива тим, що часткове задоволення потреб, що відповідають цим мотивам, можливо на рівні реалізації педагогічної діяльності, тобто досягнення самоствердження щодо студентів та колег. Зв'язок із самооцінкою визначає високе місце мотиву самоствердження в загальній ієрархії мотивів. Ці мотиви також можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими.

В обох випадках вони мають високу спонукальну силу. Особливість полягає в тому, що їх досягнення суттєво залежить від специфіки самооцінки. Тут можливі різні варіанти: перший наявний тоді, коли людина усвідомлює залежність між власним внеском в успішність діяльності й зовнішньою оцінкою цього внеску. Діяльність у цьому випадку буде сполучена з пошуком шляхів зовнішнього оцінювання підвищення її ефективності. Специфічна негативна особливість такого підходу полягає у виборі засобів, що обіцяють швидку й ефективну віддачу, активному пошуку та випробуванні нових методик викладання й виховання, часто без тривалого та наполегливого їх дороблення відповідно до індивідуального стилю діяльності. При аналізі своєї діяльності усвідомлено, а часто неусвідомлено акцентуються позитивні моменти реалізації задуманого й не зауважуються або зауважуються не повною мірою невдачі.

Можливий інший варіант: суб'єкт усвідомлює, фіксує відсутність обов'язкового, прямого зв'язку між власним внеском у професійну діяльність і позитивною оцінкою цього внеску оточуючими – основи вищого самоствердження особистості. У цьому випадку для особистості, мотивованої на самоствердження, цей вид професійної діяльності є засобом самоствердження доти, поки не буде знайдено інший, більш ефективний засіб, що реалізує цей мотив. Сформованість пізнавальної діяльності студентів, рівень засвоєння знань не є головною метою викладача, а засіб досягнення мети – позитивна оцінка його роботи (Л. Захарова). У таких випадках спостерігається тенденція перетворити використання нових, ефективних методів у самостійне завдання, підпорядковане не цілям навчання, а цілям особистого успіху. За даними опитування, такі викладачі становлять близько 32%.

3. Професійний мотив. Психологічна природа двох розглянутих вище мотивів пов'язана в першому випадку із задоволенням непрофесійних потреб, а в другому виступає як мета, пов'язана з мотивом самоствердження, підвищення самооцінки, що є необхідною умовою комфортного психологічного стану особистості. Професійний мотив у найбільш загальному вигляді виступає як бажання вчити й виховувати студентів.

Адекватно професійно мотивовані викладачі найбільш послідовні та наполегливі. Професійні мотиви, поєднані з високим рівнем креативності, забезпечують оптимальний результат педагогічної діяльності. Для таких педагогів характерний пошук інноваційних форм і методів роботи, осмислення своєї діяльності, створення власних концепцій навчання молоді.

Характерними для цього виду мотивації є:

- прагнення до пізнання та творення нового, невідомого (пізнавальні й творчі потреби) або потреба у творчій діяльності;
- бажання зрозуміти певне явище самому та розкрити його сутність іншим;
- інтерес до певної науки або до якогось конкретного явища;
- бажання принести користь своїм відкриттям усьому людству або принаймні вирішити яке-небудь народногосподарське завдання;
- бажання “залишити слід в історії” публікацією своєї роботи;
- прагнення до самореалізації, до слави, відомості [3].

На реалізацію інноваційної діяльності у випадку професійного мотиву значний вплив справляє рівень творчого потенціалу викладача, що буде розглянуто нижче.

4. Мотиви особистісної самореалізації. На думку ряду дослідників, потреба в самоактуалізації, що полягає в прагненні людини “бути тим, ким вона може

статі”, потенційно існує в усіх людей, але не в усіх виявляється в професійній діяльності, а тим більше усвідомлено. Самоактуалізація розглядається як безперервний процес, вибір з багатьох можливостей “можливості зростання” (А. Маслоу). Моменти самоактуалізації дають людині вищі переживання, які стають необхідною її складовою внаслідок своєї яскравої специфічності. Викладачі, які прагнуть до самоактуалізації, віддають перевагу творчим видам роботи, що відкривають очевидні можливості такого саморозвитку.

Кожне заняття для такого педагога – це поштовх до реалізації себе як особистості й професіонала. Отже, щоразу здійснюється вибір кращого варіанта методу, осмисленого через усвідомлення своїх здібностей і педагогічних завдань. Цей метод може бути не оптимальний об’єктивно, але завжди реалізується з урахуванням інтересів студентської аудиторії. Осмислюються результати, здійснюються спроби змін, модифікації, внесення інновації. Таку діяльність відрізняє високий рівень сприйнятливості нововведень, постійний пошук себе в усьому новому, потреба в створенні нового бачення різних форм педагогічної діяльності.

Мотиви самореалізації займають досить високе місце в системі мотивів інноваційної діяльності викладачів, їх відзначили 27% педагогів. Якщо вони виявляються пов’язаними з професійними педагогічними мотивами, то практично виключається прояв мотивів самоствердження, що пригнічують розвиток педагогічної діяльності.

Викладач, який іде таким шляхом, – це людина з високим рівнем творчого потенціалу, який виявляється в прагненні досягти результату у своїй діяльності без особистісної прагматичної мотивації, що одержує задоволення в самій інноваційній діяльності, яка має для нього глибокий особистісний зміст. Його відрізняє створення нових концептуальних підходів, високий рівень рефлексії й психологічної готовності до сприйняття нововведень.

Викладачі ж з негативною мотивацією деякою мірою піддані стереотипу, коли, спробувавши розв’язати педагогічне завдання й не зумівши це зробити, починають шукати конкретні інструкції в методичній літературі. Скопіювавши лекцію з такого посібника, педагоги часто відкидають будь-які зауваження й пропозиції змінити структуру або зміст заняття [4].

Висновки. Отже, формування особистості викладача багато в чому визначається суспільним оточенням, колективом педагогів – педагогічним співтовариством. Особистість кожного освітянина відрізняється своєрідністю, що й визначає ступінь сприйнятливості до педагогічних інновацій, характер і особливості авторської концепції, рівень її реалізації тощо. Одним з важливих факторів здійснення інноваційної діяльності є креативність викладача, яка необхідна для створення нового погляду, програми або посібника, а також для модифікації цього нового на рівні впровадження.

Література

1. Корогод Н.П. Інноваційні підходи в системі мотивації творчої діяльності науково-педагогічних працівників / Н.П. Корогод // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. пр. / [редкол.: Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя. – 2008. – Вип. 51. – С. 200–204.
2. Осипова Т.Ю. Формування професійно-орієнтованої особистості майбутнього вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 / Т.Ю. Осипова. – О., 2001. – 25 с.
3. Пьерон А. Потребности: Экспериментальная психология / А. Пьерон. – Вып. 3. – М., 1970.
4. Сластенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – М. : Магистр, 1997. – 224 с.