

УДК 37.013

**СУЧАСНА ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ
МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ
ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ****Г. Ю. Ентентєєва**

У статті на основі аналізу науково-педагогічної літератури та отриманих статистичних даних автором проаналізована проблема та практика формування мотивації до педагогічних нововведень як одна з центральних у професійній діяльності викладача.

Ключові слова: *мотив, мотивація, інноваційні процеси.*

Реформування та модернізація вищої освіти України, зумовлені Болонським процесом, вимагають підвищення її якості та подальшого удосконалення організації навчального процесу у ВНЗ. Сучасні реалії вимагають переходу до нової стратегії розвитку суспільства на основі знань і високоефективних технологій. Як відомо, саме досвідчена нація виведе державу на високий рівень економічного, політичного, культурного розвитку.

Соціально-економічне становище в країні найбільш гостро спостерігається на молодому поколінні. В Україні проживає понад 11 млн молодих громадян, які становлять 22,6% населення країни, росте кількість молоді у віці від 15 до 35 років, яка ніде не навчається і не має мотивації до саморозвитку. Проблеми, пов'язані з бездуховністю, бідністю, безробіттям, насильством, що загострилися в останні роки, справили негативний вплив на молодь. Рівень злочинності та правопорушень зріс у 1,5 рази порівняно з початком 90-х років. Зменшується інтерес молоді до саморозвитку, самовдосконалення [2]. Адже саме молоде покоління несе відповідальність за майбутнє держави та конкретного міста. Тому дуже важливим є проблема активності особистості. Такими джерелами активності особистості у процесі набуття знань, умінь і навичок є, насамперед, мотиви, потреби, інтереси, ставлення до навчання й інноваційної діяльності як способу всебічного розвитку особистості, тобто найвищої цінності суспільства, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, підвищення освітнього рівня, забезпечення сфери освіти кваліфікованими фахівцями.

Аналіз праць психолого-педагогічного поля свідчить про велику увагу до питання формування мотивації та розробки нових технологій, спрямованих на саморозвиток і самовизначення фахівців, виявлення внутрішніх потреб і стимулів до навчання, розкриття свого внутрішнього потенціалу (А. Маслоу, Т. Браже, О. Дубасенюк, І. Зязюн, П. Підкасистий, С. Сисоєва). Зокрема, взаємозалежність зовнішніх і внутрішніх умов розвитку особистості і її мотиваційної сфери досліджували Б. Ананьєв, В. Леонт'єв, В. Мясіщев, С. Рубінштейн. Про зміни у розвитку і формуванні мотивації йдеться у роботах Х. Хекхаузен, А. Маслоу, В. Вілюнаса, Д. Ельконіна, Г. Костюка, Ю. Орлова, Т. Шамової, Ю. Шарова, П. Якобсона.

Пошуки вирішення педагогічних проблем інноватики тісно пов'язані з аналізом вже існуючих результатів дослідження сутності, структури, класифікації та особливостей протікання інноваційних процесів у сфері освіти. На теоретико-методологічному рівні найбільш фундаментально проблема нововведень відображена у працях О. Барно, М. Поташника, А. Хуторського, Н. Пугачової, В. Лазарева, В. Загвязинського. Технологічний підхід до освіти активно розробляється у дослідженнях В. Беспалька, М. Бершадського, В. Гузеєва, М. Кларина, Г. Селевка, А. Умана та інших учених.

На сьогоднішньому етапі розвитку освіти проблема впровадження інноваційних технологій є надзвичайно актуальною. З цього питання можна виділити ряд напрямів дослідження:

- поняття «інноваційні процеси» у педагогічній науці (І. Лернер, М. Скаткін, В. Беспалько, В. Сластьонін);
- освітні технології (О. Пехота, С. Сисоєва);
- інтерактивні технології навчання (О. Пометун).

Більшість означених досліджень спрямована на загальноосвітні навчальні заклади, а вища школа залишилася поза увагою науковців. Проте незважаючи на такий високий рівень інтересу до вивчення цього феномену, питання мотивації викладачів, а саме проблема формування мотивації та впровадження інноваційних технологій, залишається однією з найбільш неоднозначних у науковій психолого-педагогічній літературі. Термінологічна та логічна невпорядкованість, подібність у визначеннях і класифікаціях свідчать про недостатню теоретичну розробку цього питання. І це пояснює слабку підготовку багатьох викладачів в галузі

дидактики вищої школи, недостатнім знанням соціально-психологічних особливостей сучасного студентства, інертністю професійного мислення.

Досить часто в літературі згадується здатність педагогів до творчості, і це є важливим компонентом, але, на жаль, не можна говорити про те, що всі педагоги є творчими й орієнтуються у своїй діяльності на інновацію. І це має відбуватися не тільки у процесі професійного становлення, але, насамперед, під час фахової підготовки в педагогічному навчальному закладі. Отже, мета даної статті – визначити основні мотиви впровадження інноваційних технологій в навчання та розглянути можливі шляхи формування мотивації майбутнього викладача до інноваційної діяльності.

Щоб бути ефективною в сучасних умовах, система підготовки педагогічних кадрів повинна змінити мету освіти, її зміст і технологію, погодившись з тенденціями, які визначають розвиток практики загальної освіти. Основне завдання – орієнтація викладача не на передачу знань, а на розвиток здібностей учнів, володіння відповідними технологіями розвиваючого навчання. Сучасний викладач повинен бути готовий до інноваційної діяльності, основу якої повинні складати організація особистісно-орієнтованого навчання і формування особистісних якостей педагога. Виникає проблема підготовки викладача до інноваційної діяльності, формування педагогічної інноваційної активності.

Україна в дійсності має досить низьку ефективність освіти. Згідно із Всесвітнім опитуванням Геллапа задоволені якістю системи освіти всього 38% українців (для порівняння: 42% – в Російській Федерації, 57% – в Білорусі, 59% – в Німеччині, 70% – в США, Франції, Великобританії, 71% – в Канаді). Цікавим є й те, що державне фінансування освітянської сфери в Україні знаходиться на рівні найбільш розвинених країн світу, а то й вищим. Державні витрати на освіту в Україні в 2000–2007 рр. становили 5,3% ВВП, тоді як в Німеччині 4,4, Японії – 3,4, Іспанії – 4,4, США – 5,5, Франції і Великобританії – 5,6%. Україна в дійсності має досить низьку ефективність освіти. Про великі проблеми і низьку якість освіти свідчить відсутність навчальних закладів України в досить авторитетних міжнародних рейтингах (Шанхайський, Times). Нам імпонує думка Сергія Курбатова (Інститут вищої освіти НАПН України) та Андрія Кашина (Київський міжнародний інститут соціології), які відзначають, що розмову про світові університетські рейтинги варто розпочинати з розгляду найавторитетніших світових систем, що існують

сьогодні в цій галузі, - Академічного рейтингу університетів світу (Шанхайський рейтинг, ARWU) та рейтингу університетів світу за версією "Times" [5].

Професія вчителя завжди була одним зі стовпів, на якому трималася будова світової цивілізації. На жаль, соціальний статус, авторитет учительської професії втрачає свою соціальну вагу. Це, як відомо, загальнопланетарна, загальноєвропейська проблема, за винятком таких країн, як Фінляндія, де професія вчителя залишається привабливою для молоді, а «педагогічна освіта, відповідно, – одна з найпопулярніших університетських навчальних програм» [1]. У Європі ситуація складається так, коли, з одного боку, визначається, що вчителі «залишаються ключовими фігурами в освіті», а з іншого, констатується, «що, незважаючи на певні особливості в окремих країнах, загальною тенденцією в Європі є зниження статусу професії вчителя». Схожа ситуація і в нашій країні, де результати «соціологічного опитування свідчать про низьке суспільне визнання професії вчителя». В Україні означена проблема стоїть дуже гостро. І ми вважаємо доцільним навести приклад завдань, які ставить державний освітній стандарт вищої педагогічної освіти до викладачів: вчити учнів усвідомлювати соціальну значущість педагогічної діяльності необхідно з першого курсу. Як позначають педагоги, психологи, соціологи, падіння соціального престижу професії викладача, невелика зарплатня, зниження цінності освіти серед молодіжної сфери привели до того, що багато випускників не йдуть на роботу в освітні заклади, а заповнюють собою так звані «офісні планктони». Лише 40% працюють за своїм професійним направленням. В педагогічний ВНЗ (особливо провінціальний) для випускників загальноосвітніх шкіл вступити стало дуже просто, ніж до економічного чи юридичного. Тому студенти багатьох педвузів рекрутуються із не дуже успішних випускників шкіл, що мають слабкі результати, недостатній ступінь розвитку соціальної та особистої культури. Саме цьому завданням викладачів стає необхідність орієнтування студентів на розуміння значення педагогічної професії, її ролі не тільки в професійній освіті, але й в особистому житті кожного студента [2].

Важливим в інноваційній професійній діяльності викладача вищого навчального закладу є мотиваційний компонент, адже проблема мотивації, сприятливості педагогічних нововведень є однією з

центральною у професійній діяльності викладача, оскільки лише адекватна цілям інноваційної діяльності мотивація забезпечить гармонійне здійснення цієї діяльності й саморозкриття особистості педагога. Під мотивацією викладача до інноваційної діяльності будемо розуміти сформованість системи мотивів, знань, умінь, навичок професійно і особистісно значущих якостей, компетенцій, необхідних для розробки та впровадження педагогічних інновацій. Інноваційна професійно-педагогічна діяльність є продуктивна творча діяльність, рішення нестандартних професійних проблем, високий рівень розвитку професійних компетенцій. Інноваційна активність викладача виявляється в ступені інтелектуальної ініціативи, в динаміці творчої активності, у переході до особистісно-орієнтованого навчання, у використанні навчальних ситуацій, пов'язаних з професійною діяльністю майбутніх фахівців.

В ході опитування студентів Стаханівського навчально-наукового інституту гірничих та освітніх технологій за спеціальністю «Професійна освіта. Комп'ютерні технології» можемо зробити висновок, що лише 40% прагнуть до впровадження інновацій у своїй майбутній педагогічній діяльності, а саме мають позитивну мотивацію, 35% не прагнуть зв'язати своє майбутнє з педагогічною діяльністю взагалі, 15% нейтрально ставляться до інновацій, 10% бажають, але не мають уявлення про особливості організації інноваційної педагогічної діяльності. На нашу думку, цікавим є ще одне проведене дослідження, в процесі якого з'ясувалося, з яких причин студенти надають перевагу застосуванню саме інноваційних технологій. У цьому опитуванні брали участь студенти проблемних груп, які безпосередньо займаються дослідженням різних нововведень у навчальному процесі. Серед причин зазначені такі:

- можливість одержати глибші і якісніші знання;
- цікава форма організації та проведення навчання;
- реалізація індивідуального, диференційованого підходу у навчанні;
- хороший педагогічний клімат в колективі, атмосфера комфортності для студентів і викладачів;
- викладачі ефективніше організовують навчально-виховний процес.

Отже, мотивація до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію педагога. Мотивація до інноваційної педагогічної діяльності виражає усвідомлене ставлення педагога до інноваційних технологій та їхньої ролі у розв'язанні актуальних проблем педагогічної освіти. Співвідношення різних мотивів, що обумовлюють поведінку людей, утворює його мотиваційну структуру, що є досить стабільною, хоча і піддається цілеспрямованому формуванню, наприклад, у процесі виховання. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна й обумовлюється безліччю факторів: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією; посадою, ціннісними орієнтаціями та ін.

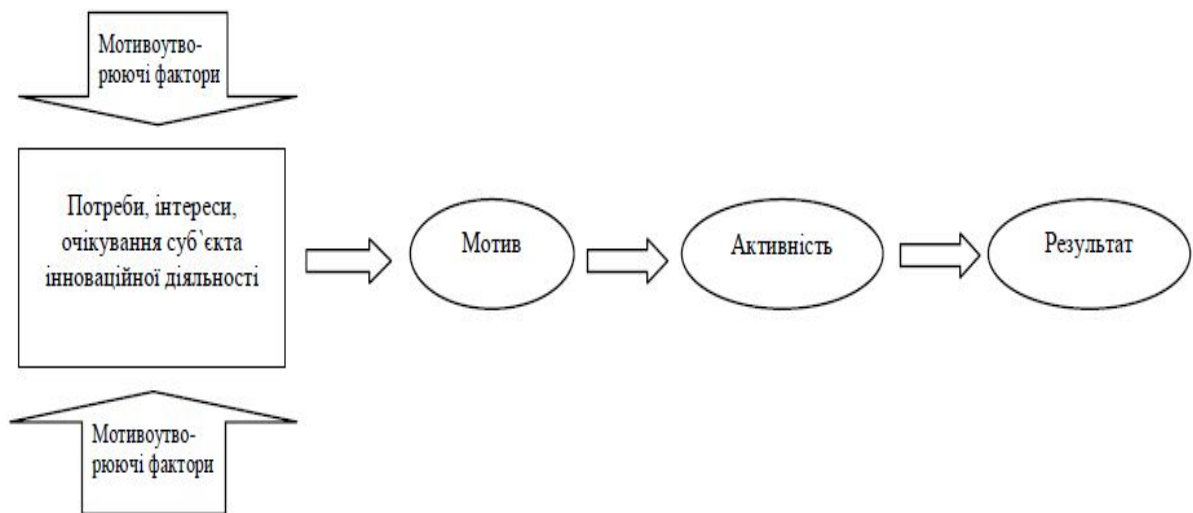


Рис. 1. Схема формування мотиваційної структури

Мотивація, розглянута як процес, теоретично може бути представлена у вигляді шести наступних стадій. Природно, такий розгляд мотиваційного процесу носить досить умовний характер, тому що в реальному житті немає настільки чіткого розмежування стадій і відособлених процесів мотивації. Однак для з'ясування того, як розгортається процес мотивації, яка його логіка й складові частини, може бути прийнятна й нижченаведена корисна модель.

Перша стадія – виникнення потреб. Потреба проявляється у вигляді того, що людина починає відчувати, що їй чогось не вистачає. Проявляється потреба в конкретний час і починає "вимагати" від людини, щоб вона знайшла можливість і вжила якихось заходів для її усунення.

Друга стадія – пошук шляхів усунення потреби. Раз потреба виникла й створює проблеми для людини, вона починає шукати можливості усунути її: задовольнити, придушити, не зауважувати. Виникає необхідність щось зробити, щось почати.

Третя стадія – визначення цілей (напрямку) дії. Людина фіксує, що і якими коштами вона повинна зробити, чого добитися, що одержати для того, щоб усунути потребу. На даній стадії відбувається ув'язування чотирьох моментів:

- що я повинен одержати, щоб усунути потребу;
- що я повинен зробити, щоб одержати те, що бажаю;
- якою мірою я можу добитися того, що бажаю;
- наскільки те, що я можу одержати, може усунути потребу.

Четверта стадія – здійснення дії. На цій стадії людина витрачає зусилля для того, щоб здійснити дії, які в підсумку повинні дати їй можливість одержання чогось, щоб усунути потребу. Оскільки процес роботи впливає на мотивацію, то на цій стадії може відбуватися корегування цілей.

П'ята стадія – одержання винагороди за здійснення дії. Проробивши певну роботу, людина або безпосередньо одержує те, що вона може використовувати для усунення потреби, або те, що вона може обміняти на бажаний для неї об'єкт. На даній стадії з'ясовується, наскільки виконання дій дало бажаний результат. Залежно від цього відбувається або ослаблення, або збереження, або ж посилення мотивації до дії.

Шоста стадія – усунення потреби. Залежно від ступеня зняття напруги, викликані потребою, а також від того, викликає усунення потреби ослаблення чи посилення мотивації до діяльності, людина або припиняє діяльність до виникнення нової потреби, або продовжує шукати можливості.

Знання логіки процесу мотивації не дає істотних переваг в управлінні цим процесом. Справжню суть мотивів з'ясувати буває нелегко, оскільки з часом вони можуть змінюватися. Знання мотивів інноваційної діяльності педагогів є важливим компонентом управління педагогічними інноваціями. За допомогою анкетування та інших діагностичних процедур був вивчений рівень теоретичних, професійних знань і вмінь вчителів, який довів ефективність протікання інноваційного процесу. Рівень мотивації учасників інноваційного процесу на початок

експериментальної роботи складав 45%, а на кінець, за результатами анкетування, 75% , що відповідає оптимальному рівню.

Л. Н. Захарова, уточнюючи види професійних мотивів викладачів, з великої кількості факторів виділяє такі: матеріальні стимули, пов'язані із самоствердженням, професіональні мотиви і мотиви особистісної самореалізації. Розглянемо як будується інноваційна діяльність викладача при домінуванні одного з вказаних мотивів.

1. Зовнішні стимули, пов'язані з матеріальною винагородою за ті чи інші елементи з впровадження інновацій. До таких стимулів можна віднести матеріальну нагороду, присвоєння більш високого розряду, наприклад, за участь у конкурсі «Вчитель року». Викладач з домінуванням зовнішньої мотивації більш, ніж інші, байдужий до змін у своїй праці, така мотивація веде до зниження ефективності професійної діяльності, а також завдає шкоди учням в їхньому особистісному розвитку, хоча це далеко не завжди виявляється так очевидно.

2. Мотиви зовнішнього самоствердження. У цьому випадку викладач займається введенням інновацій заради позитивного резонансу на його працю. Цей мотив можна назвати мотивом престижу. Сформованість пізнавальної діяльності студентів, рівень засвоєння знання 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 самотійне завдання, підпорядковані не цілям навчання, а цілі особистого успіху.

3. Професійні мотиви в найбільш загальному вигляді виступають як бажання вчити і виховувати. Адекватно професійно мотивовані викладачі найбільш послідовні і наполегливі, що забезпечують оптимальний результат педагогічної діяльності. Для таких фахівців характерні пошук інноваційних форм і методів роботи, осмислення своєї діяльності, створення власних концепцій виховання.

4. Мотиви особистісної мотивації. На думку ряду дослідників, потреба в самоактуалізації, що складається в прагненні людини «бути тим, чим вона може стати», потенційно існує у всіх людей, але не у всіх виявляється у професійній діяльності, а тим більш усвідомлено. Самоактуалізація розглядається як безперервний процес, вибір з багатьох можливостей «можливості зростання» (А. Маслоу), стати «другосортним» педагогом – один з відхилюваних мотивів. Викладачі, які прагнуть до

самоактуалізації, віддають перевагу творчому виду праці, що відкриває явні можливості такого саморозвитку. Викладач, що йде за таким шляхом, - це людина з високим рівнем творчого потенціалу, виявляється в прагненні досягти результату в своїй діяльності, яка має для нього глибокий особистісний сенс. Його відрізняє створення нових концептуальних підходів, високий рівень рефлексії і психологічної готовності до сприйняття нововведень.

Отже, формування особистості фахівця багато в чому визначається суспільним оточенням, колективом педагогів, педагогічним співтовариством. Особистість кожного викладача відрізняється своєрідністю, що і визначає ступінь сприйнятливості до інновацій, характер і особливості авторської концепції, рівень її реалізації та ін.

Виконані дослідження дозволили визначити дію механізму мотивації, стимулювання інноваційної діяльності і характер взаємозв'язків між його елементами. Проте слід вказати на деякі чинники, що ускладнюють, роблять незрозумілим процес практичного розгортання мотивації і стимулювання. У першу чергу, це неочевидність мотивів, що виникають, оскільки можна лише здогадуватися, які мотиви рухають суб'єктом, але в явному вигляді "виявити" їх неможливо. Необхідні тривалі спостереження за поведінкою суб'єкта, щоб з достатньою мірою впевненості стверджувати, які мотиви є домінуючими в його мотиваційній структурі в кожній конкретній ситуації. Наступним чинником виступає присутність деякої непередбачуваності в поведінці суб'єкта інновацій, з одного боку, пов'язаної з впливом невизначеності, властивої інноваційній діяльності як такій, з іншого – з непередбаченою реакцією суб'єкта на мотивуючу дію, що породжується змінами в потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях, їх складною динамікою взаємозв'язків. Важливим чинником є також унікальний характер мотиваційних структур різних суб'єктів, різна міра впливу однакових мотивів на здійснювані ними вчинки. Усі вказані чинники роблять неможливим створення універсального механізму мотивації інноваційної діяльності, адекватного кожному конкретному випадку, але незважаючи на це, вже саме знання логіки мотиваційного механізму дає істотні переваги в управлінні інноваційними процесами.

Література

1. Андрущенко В. П.// Вища освіта України. – 2012.-№ 1.- С. 5-9.
2. Барно О.М Інноваційна педагогіка:Монографія.- К.: 2013.- с. 252

3. Баулина Н.А. Формирование инновационного мышления школьников-задача современной школы// Инновации в образовании. Педагогика.- 2011.- Выпуск № 9.- С. 116-121.
4. Витренко Ю. Если мы такие образованные, то почему такие бедные // Зеркало недели. – 2011. – № 3. – С. 13.
5. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / за ред. П. Ю. Сауха. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. – 444 с.
6. Карташова Ж. Формування мотивації професійного зростання в процесі фахової підготовки майбутнього вчителя музики/ Ж.Карташова/ Проблеми сучасної психології. - 2012.- Випуск 15.- С.246-255.
7. Козак Л.В. Структура та ознаки інноваційної професійної діяльності викладача вищого навчального закладу/Л.В. Козак/ Пед. Процес: теорія і практика/ Збірник наукових праць.- 2012.- Випуск 2.-С. 50-59
8. Нестеренко Г. Інноваційна спрямованість підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ/ Г. Нестеренко/ Гілея: [збірник наукових праць] / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. - К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – Випуск 56(№ 1).- С. 461-465.- (Серія філософські науки).

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ БУДУЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ К ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

А. Ю. Энтентеева

В статье на основе анализа научно-педагогической литературы и полученных статистических данных автором проанализирована проблема и практика формирования мотивации педагогических нововведений как одна из центральных в профессиональной деятельности преподавателя.

Ключевые слова: мотив, мотивация, инновационные процессы

CONTEMPORARY PRACTICE OF FORMING MOTIVATION TO INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF FUTURE TEACHERS

A. Y. Ententeeva

On the basis of analysis of scientific and educational literature and the statistics the author analyzes the problems and practice of forming motivation to educational innovation as one of the central activities in teacher's profession.

Keywords: motive, motivation, innovation processes.

Ентентєєва Ганна Юрїївна – викладач кафедри соціально-економічних та педагогічних дисциплін Стахановського навчально – наукового інституту гірничих та освітніх технологій, Українська інженерно-педагогічна академія (м. Стаханов, Україна)

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент Т. В. Яковенко