

УДК 378.124

Г. М. Ложкова, Е. В. Маняпова

Тобольск

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психологические основы профессиональной деятельности преподавателя высшей школы; инновационная деятельность; мотивы профессиональной деятельности преподавателя высшей школы.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются психологические проблемы высшей школы. Дается понятие «инновация», «инновационная деятельность». Рассматриваются психологические основы профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, характеризуются цели и мотивы профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. На эмпирическом уровне описываются особенности мотивации профессиональной деятельности и личности преподавателя высшей школы.

G. M. Lozhkova, E. V. Manyapova

Tobolsk

FEATURES MOTIVATION INNOVATION OF INNOVATIVE ACTIVITY OF TEACHERS OF THE HIGHER SCHOOL

KEY WORDS: psychological bases of a High School professor's professional activity; innovative activity; the motives of a High School professor's professional activity.

ABSTRACT. Psychological problems of higher school are examined in the article. Concepts «innovation» and «innovation activity» are also given. Psychological bases of professional activity of higher school instructor are examined, purposes and motives of the professional activity of higher school teacher are characterised. The special features of motivation of professional activity and personality of the higher school instructor are described at the empirical level.

В современных условиях перед высшей школой становится задача, поднять уровень профессиональной подготовки студентов в соответствии с требованиями научно-технического

прогресса, интересами государства, увеличить выпуск специалистов по новым перспективным направлениям развития науки и техники. Термин и понятие «инновация» как обозначение новой эконо-

мической категории ввел в научный оборот австрийский (позже американский) ученый Йозеф Алоиз Шумпетер в первом десятилетии XX в. В своей работе «Теория экономического развития» (1911) И. Шумпетер впервые рассмотрел вопросы новых комбинаций изменений в развитии (то есть вопросы инновации) и дал полное описание инновационного процесса [7].

Инновация (нововведение) — конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

С точки зрения И. Т. Болабанова, инновационная деятельность — процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [1].

Рассматривая данное определение инновационной деятельности, следует указать на отсутствие в нем понятия разработки инновации.

Инновационная деятельность означает весь без исключения инновационный процесс, начиная с появления идеи и заканчивая диффузией продукта.

Более точное определение инновационной деятельности следующее.

Инновационная деятельность — это процесс, направленный на разработку инноваций, реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенство-

ванный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [7]. Научные исследования и разработки — это один из аспектов непосредственной деятельности преподавателя высшей школы.

Огромные по своей глубине, размаху и последствиям изменения в содержании, формах и структуре высшего образования резко повысили требования к руководству вузами, к профессорско-преподавательскому составу, к обучению и воспитанию студентов. Преподаватель становится теперь не столько носителем и передатчиком научной информации, сколько организатором познавательной деятельности студентов, их самостоятельной работы, научного творчества.

Насущная потребность в разрешении противоречий высшего образования выдвинула педагогику высшей школы в число важнейших научных дисциплин. Среди проблем, которыми занята педагогика высшей школы, одной из наиболее актуальных является проблема деятельности преподавателя вуза.

В деятельности преподавателя ярко проявляется единство четко поставленных целей обучения, воспитания, способов их достижения и реальных практических действий. Повседневный творческий труд по достижению цели — основная черта деятельности преподавателя [4].

Проектируя личность студента, преподаватель должен последовательно и четко определить конкретные учебные и воспитательные цели, подбирать соответствующий учебный материал, находить и применять способы и средства, создавать условия, способствующие достижению последовательных целей.

Обобщающую характеристику современному преподавателю вуза дала З. Ф. Есарева: «Преподаватель — это научный работник, который хорошо овла-

дел научными методами обучения и воспитания, умело использует технические средства преподавания, непрерывно повышает свою квалификацию, активно участвует в научно-исследовательской работе, в общественной жизни» [6. С. 152].

Согласно точке зрения Б. И. Серсенаевой, психологическая структура деятельности преподавателя — это внутреннее строение, связь, соотношение и последовательность развертывания различных ее компонентов.

Структура и содержание взаимосвязаны: некоторые стороны содержания раскрывают особенности тех или иных компонентов структуры. Деятельность преподавателя своеобразна не только по содержанию, но и по своей структуре, связям и соотношению познавательных, эмоциональных, волевых и мотивационных процессов, опыта, проявлениям всей личности [10].

Несмотря на многообразие психических явлений, включенных в деятельность преподавателя, имеются компоненты, которые их центрируют и выражают, — это цели и мотивы.

Цели — это представляемые результаты деятельности, они заключаются в достижении высокой успеваемости студентов, подготовке их к самостоятельному профессиональному труду, в обучении их и воспитании, формировании у них необходимых для этого знаний, навыков, умений, личных качеств. Реализация этих целей распадается на решение ряда учебных и воспитательных задач [11].

По определению Н. В. Самоукиной, мотивы побуждают преподавателя к появлению активности и достижению целей: интерес к своей работе, понимание обязанностей, чувство ответственности за качество подготовки специалистов, желание оказать помощь студентам в

овладении курсом, сформировать у них любознательность и т. д. [9].

Нами была предпринята попытка экспериментально-психологического исследования мотивационной сферы личности педагогов высшей школы.

Исследование было проведено на базе Тобольского государственного педагогического института им. Д. И. Менделеева.

Выборку составили две группы специалистов: занимающиеся инновационной деятельностью, т. е. входящие в творческую группу преподавателей, занятых разработкой какого-либо нововведения (первая группа респондентов), и занимающиеся только педагогической деятельностью (вторая группа респондентов). Все респонденты имеют базовое высшее педагогическое образование, многие из них получили научную степень кандидата наук. Возрастные рамки испытуемых ограничиваются 23—60 годами.

Методическим инструментарием для оценки особенностей мотивации являлась комплексная методика изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников.

Данная методика состоит из трех анкет, изучающих понимание сотрудником самосовершенствования, мотивов, методов, используемых для самосовершенствования в профессиональной деятельности, и методики измерения мотивации достижения успехов и избегания неудач.

Эта методика предназначена для того, чтобы количественно оценить, в какой степени у человека развита потребность (желание, стремление, выступающие как черта личности) добиваться успехов и избегать неудач в различных жизненных ситуациях.

Анализируя результаты проведения комплексной методики изучения мотивации профессионального самосовер-

шенствования сотрудников, мы выявили, что после ответа на вопрос «Нравится ли Вам Ваша профессия?» оказалось, что 100% опрошенных преподавателей, занимающихся инновационной деятель-

ностью, очень довольны своей профессией. В другой группе мнения разделились: 53,9% — довольны, 46,1% — скорее довольны, чем нет (рис. 1).

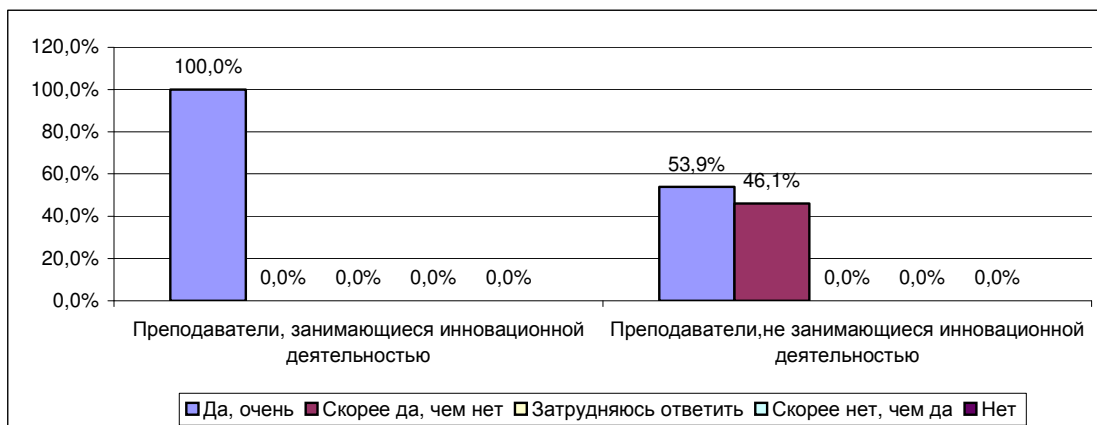


Рис. 1. Результаты ответов на вопрос «Нравится ли Вам Ваша профессия?»

Инновационная деятельность в вузе, с одной стороны, непосредственно связана с развитым интересом к предмету профессиональной деятельности, а с другой — способствует поддержанию и развитию интереса к профессии.

По результатам опроса, у преподавателей, занимающихся инновационной деятельностью, за период работы пред-

ставление о профессии изменилось только в лучшую сторону (100% опрошенных), а у большинства преподавателей, не занимающихся инновационной деятельностью (54%) представление о профессии за период работы не изменилось, у 23% — в худшую сторону и лишь у 23% — в лучшую сторону (рис. 2).

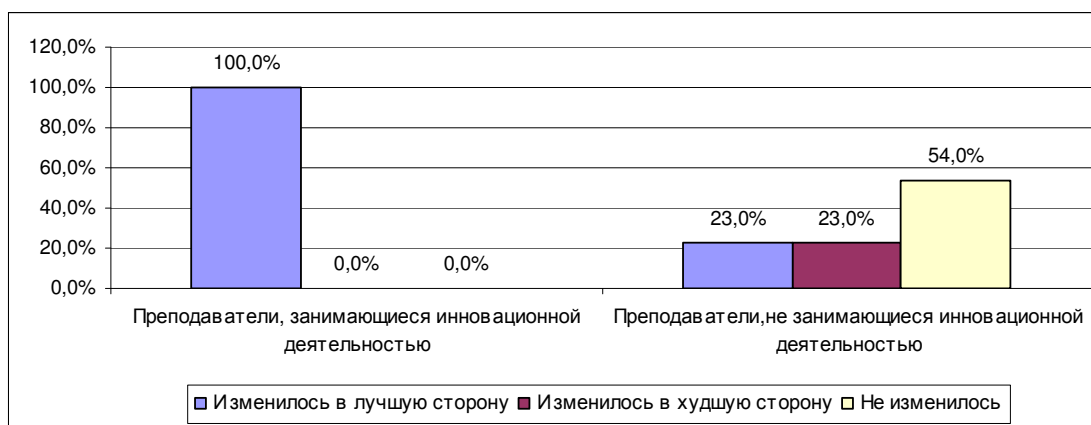


Рис. 2. Результаты ответов на вопрос «Изменилось ли Ваше представление о профессии за период работы?»

Большинство преподавателей (65%), занимающихся инновационной деятельностью, не хотели бы работать по другой специальности, и лишь 35% сомневаются при ответе на данный вопрос. Большинство преподавателей, не занимающихся

инновационной деятельностью, посетила мысль о смене вида деятельности — 78%, и лишь 32% опрошенных не хотели бы работать по другой специальности (рис. 3).

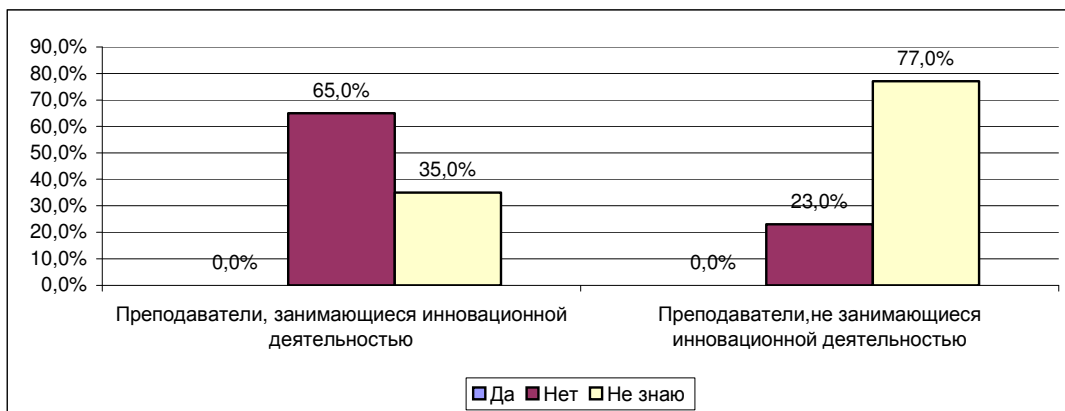


Рис. 3. Результаты ответов на вопрос «Хотели бы Вы работать по другой специальности?»

Инновационная деятельность не только повышает интерес к профессиональной деятельности, но и способствует положительной динамике развития представлений о педагогической деятельности в вузе, а также развитию мотивации к самосовершенствованию личности в профессиональной деятельности,

повышению наукоемкости педагогической деятельности.

В повседневной трудовой деятельности у 69% респондентов первой группы доминируют близкие цели, а у 31% — далекие. У респондентов второй группы для 77% имеют значение близкие цели, а для 23% — далекие (рис. 4).

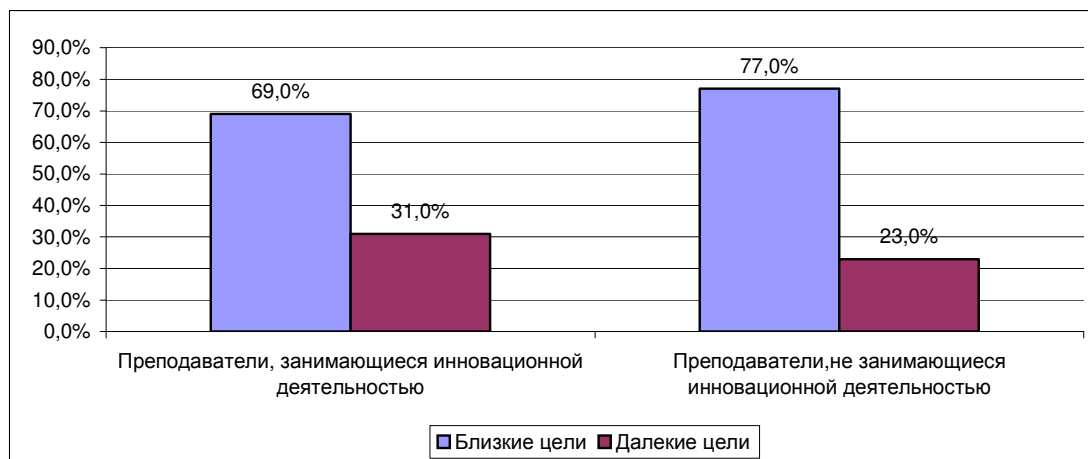


Рис. 4. Результаты ответов на вопрос «Какие цели в повседневной трудовой деятельности для Вас наиболее значимы?»

Преподаватели, занимающиеся инновационной деятельностью, на вопрос «Оцените, пожалуйста, в какой степени ваша профессиональная деятельность дает Вам возможность удовлетворить потребности?» ответили, что «возможность проявлять творчество» удовлетворена у 65% респондентов на 40% и у 25% на 90%, «возможность роста» у 33% респондентов реализована на 50%, у 34% на 70%, у 33% на 90%; «возможность самостоятельности и независимости в труде» у 33% респондентов реализована на 60%, у 34% на 70%, у 33% на 90%; «потребность в новой, интересной работе» у 33% респондентов на 50%, у 34% на 80% и 33% на 90%; «возможность продвижения по службе» у 33% респондентов на 50%, у 34% на 70% и у 33% на 100%; «потребность в зарплате» у 33% респондентов на 40%, у 34% на 50% и у 33% на 70%; «потребность в общении с коллегами» у 33% респондентов на 70%, у 34% на 90% и у 33% на 100%; «потребность пользоваться уважением» у 34% респондентов на 50% и 66% на 100%; 100% респондентов считают свою работу «нужной и важной»; «работа объективно оценивается начальством» у 34% опрошенных на 40% и у 66% на 100%; «устраивает оклад и результат труда» 66% респондентов на 50% и 34% на 90%.

Результаты опроса показывают, что большинство таких преподавателей имеют степень удовлетворения потребностей в профессиональной деятельности выше 50%.

Наиболее высоко удовлетворена потребность в проявлении творчества; потребность в росте; возможность быть самостоятельным и независимым в труде; потребность в новой, интересной работе; потребность в общении с коллегами; потребность пользоваться уважением; потребность быть нужным обществу (то есть доминируют социально значимые потребности).

Преподаватели, не занимающиеся инновационной деятельностью на вопрос: «Оцените, пожалуйста, в какой степени Ваша профессиональная деятельность дает Вам возможность удовлетворить потребности?» ответили, что «возможность проявлять творчество» удовлетворена у 25% респондентов на 60%, у 25% — на 70%, у 25% — на 80%, у 25% — на 90%; «возможность роста» у 25% респондентов реализована на 60%, у 50% — на 70%, у 25% — на 90%; «возможность самостоятельности и независимости в труде» у 25% респондентов реализована на 30%, у 25% — на 70%, у 25% — на 80%, у 25% — на 80%; «потребность в новой, интересной работе» у 50% респондентов удовлетворена на 60%, у 50% — на 80%; «возможность продвижения по службе» — у 25% респондентов на 20%, у 50% — на 40% и у 25% — на 60%; «потребность в зарплате» у 25% респондентов на 10%, у 25% — на 40% и у 25% — на 50%, у 25% — на 80%; «потребность в общении с коллегами» у 25% респондентов — на 40%, у 50% — на 60% и у 25% — на 80%; «потребность пользоваться уважением» — у 50% респондентов на 60%, 25% — на 70% и 25% — на 80%; 25% респондентов считают свою работу «нужной и важной» на 50%, 25% — на 70% и 50% — на 80%; «работа объективно оценивается начальством» у 25% опрошенных на 50%, у 25% — на 70% и у 50% — на 80%; «устраивает оклад и результат труда» 25% респондентов на 10%, 50% — на 50% и только 25% — на 80%.

Результаты опроса показывают, что большинство таких преподавателей имеют степень удовлетворения социальных потребностей в профессиональной деятельности выше 50%, но материальные потребности данной категории преподавателей удовлетворены менее чем на 50%.

Отсутствуют потребности, удовлетворенные на все 100%.

Наиболее высоко удовлетворена потребность в проявлении творчества; потребность в росте; потребность в новой, интересной работе; потребность пользоваться уважением; потребность быть нужным обществу.

У большинства преподавателей данной категории в незначительной степени удовлетворены следующие потребности: потребность в зарплатке и степень удовлетворения окладом и результатами труда.

Результаты исследования мотивационной сферы преподавателей высшей школы показали, что у 64% преподава-

телей, занимающихся инновационной деятельностью, доминирует мотив достижения успеха, а у 36% — мотив избегания неудач.

В группе преподавателей, не занимающихся инновационной деятельностью, у 57% доминирует мотив избегания неудач, у 43% — мотив достижения успеха (рис. 5).

Большинство преподавателей, занимающихся инновационной деятельностью, в ходе трудовой деятельности проявляют желание добиться успеха, испытывают положительные эмоциональные переживания в связи с ожидаемым успехом.

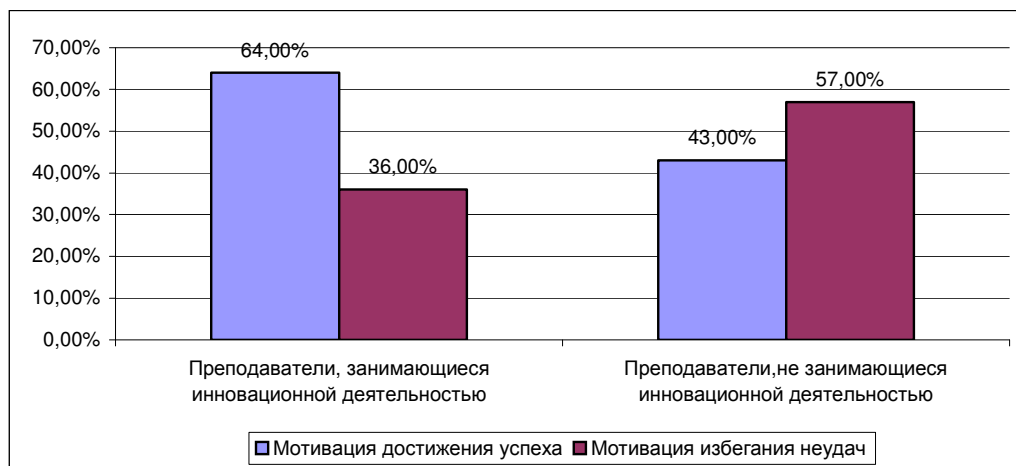


Рис. 5. Результаты изучения мотивационной сферы преподавателей высшей школы

Большинство педагогов, не занимающихся инновационной деятельностью, не стремятся к достижению успеха в трудовой деятельности, проявляют опасение того, что их постигнет неудача, испытывают отрицательные эмоциональные переживания в связи с ожиданием неудачи, целенаправленно выбирают для себя либо слишком сложные, либо слишком простые задания. Справедливо заметил русский ученый, хирург и анатом Н. И. Пирогов: «Отделить учебное от научного

в университете нельзя. Но научное без учебного все-таки светит и греет. А учебное без научного, как бы ни была заманчива его внешность, — только блесит» [10. С. 156].

Можно условно разделить преподавателей высшей школы по определенным качествам на четыре категории.

Первая категория характеризует редкое явление — сочетание ученого и педагога — человека высшей квалификации. Вторая категория включает большого

ученого, но плохого преподавателя, который не умеет увлечь студенческую аудиторию, он полезен только при проектировании и консультациях. В третьей категории собрана основная масса преподавателей, несущая главную педагогическую нагрузку. Четвертая категория характеризует людей, случайных в высшей школе.

Исследования показывают, что участие преподавателя в научно-иссле-

довательской работе повышает эффективность его преподавательской деятельности, способствует его росту как ученого, усиливает его творческий потенциал.

Таким образом, рост доли преподавателей, задействованных в инновационной деятельности, во многом может определяться системой работы по коррекции мотивационной системы преподавателей высшей школы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. БАЛАБАНОВ, И. Т. Инновационный менеджмент / И. Т. Балабанов. — СПб. : Питер, 2000.
2. БОДАЛЕВ, А. А. Вершина и развитие взрослого человека: характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. — М. : Флинта, 1998.
3. ВЕТЛУЖСКИХ, Е. Н. Мотивация и оплата труда / Е. Н. Ветлужских. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2004.
4. ДЬЯЧЕНКО, М. И. Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. — Минск : Изд-во БГУ, 1978.
5. ЕЛИСЕЕВ, О. П. Конструктивная типология и психодиагностика личности / О. П. Елисеев. — Псков : Мир, 1994.
6. ЕСАРЕВА, З. Ф. Особенности деятельности преподавателя высшей школы / З. Ф. Есарева. — Л. : Ленинградский университет, 1993.
7. ИННОВАЦИОННЫЙ менеджмент / под ред. А. В. Барышева. — СПб. : Питер Ком, 2005.
8. МУЧИНСКИ, П. Психология. Профессия. Карьера / П. Мучински. — СПб. : Питер, 2004.
9. САМОУКИНА, Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. — М. : Гардарики, 2004.
10. СЕРСЕНВАЕВА, Б. И. Психология личностного и профессионального самосовершенствования будущих учителей / Б. И. Серсенваева. — М. : КНОРУС, 2005.
11. ТОЛОЧЕК, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. — СПб. : Питер, 2005.

Получено 14.12.09

© Ложкова Г. М., Маняпова Е. В., 2010