

Шафран Н. В.
студентка магістратури
"Управління навчальним закладом"
(Житомирський державний університет
імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: natalashafran@gmail.com

Управління мотивацією педагогічних працівників до інноваційної діяльності

У статті розглянуто теоретичні аспекти мотиваційної готовності педагога до здійснення інноваційної діяльності. Виявлено проблемні сторони мотиваційного процесу та можливі шляхи його вдосконалення. Розглянуто аспекти готовності педагога до інноваційної діяльності з урахуванням сучасних пріоритетів освіти.

Актуальність теми дослідження. Мотиваційна сфера є необхідним елементом будь-якої діяльності, вивчення проблем мотивації трудової діяльності має як теоретичне, так і пряме практичне значення. Необхідність вивчення мотивації обумовлена і тим, що вона є одним з методів управління особистістю, впливу на її потреби і бажання в саморозвитку. Останнім часом в освітній системі відбуваються позитивні зміни, що дозволяють педагогу розкрити свій творчий потенціал, бути активним учасником інноваційних процесів. І завдання керівників закладів – використовувати мотивацію як процес спонукання педагогічного колективу до діяльності для досягнення як особистісних цілей, так і цілей організації.

Метою статті є висвітлення особливостей управління мотивацією педагогічних працівників до інноваційної діяльності.

Інновації у педагогічній діяльності відображають складний та довготривалий процес, на який впливає багато факторів. Мотиваційний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності виражає усвідомлене ставлення педагога до інноваційних технологій та їх ролі у розв'язанні актуальних проблем педагогічної освіти. Він є стержнем, навколо якого конструюються основні якості педагога як професіонала, оскільки від того, чим мотивує педагог свою готовність до інноваційної діяльності, залежать характер його участі в інноваційних процесах, досягнуті результати у навчанні і вихованні дітей та розвитку навчального закладу з надання якісної, сучасної освіти зокрема [1].

Основи сучасних концепцій мотивації праці закладено у працях зарубіжних авторів С. Адамса, К. Альдерфера, В. Врума, Ф. Герцберга,

К. Левіна, Е. Локка, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлелланда, А. Маслоу, Л. Портера, У. Оучі, Х. Хекхаузена. Питання мотивації та її психологічні механізми розкрито в працях В. Вілюнаса, Н. Коломінського, М. Рогова та ін.

Проблема формування готовності викладачів до упровадження інновацій в освіті досліджувалася вітчизняними та закордонними науковцями, зокрема висвітлювалася у теоретико-методологічних працях І. Арт'омова, В. Кременя, В. Лозової, Г. Троцько, П. Сауха та ін.

Але, незважаючи на наявність наукових праць та практичного досвіду, в даній сфері науки поки що не було досліджень, які б комплексно характеризували або відображали оптимальну систему мотивації персоналу.

Виклад основного матеріалу. Бажання працювати продуктивно є ключовим фактором досягнення успіху організації, а мотивація – одна з центральних категорій науки управління. У науковій літературі існують різні визначення терміну мотивації. "Мотивація персоналу" трактується не однаково, хоча більшість визначень багато в чому схожі. У найзагальнішому вигляді мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до здійснення певних дій. Ці сили знаходяться поза і всередині людини та змушують її усвідомлено чи неусвідомлено робити деякі вчинки. При цьому зв'язок між окремими силами і діями людини опосередкований дуже складною системою взаємодій, в результаті чого різні люди можуть зовсім по-різному реагувати на однакові впливи з боку однакових сил.

Беручи до уваги сказане, можна спробувати дати більш деталізоване визначення мотивації.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей (за В. А. Дубровською). Вплив мотивації на поведінку людини залежить від безлічі факторів, багато в чому індивідуально і може мінятися під впливом зворотного зв'язку з боку діяльності людини.

Мотивація персоналу є процес спонукання співробітників до діяльності для досягнення цілей організації.

Потреба – це стан нестачі в чомусь, який виявляється в напруженні й спонукає до активності, спрямованої на відновлення внутрішньої рівноваги та задоволення потреби.

Мотив – спонукання до діяльності, яка пов'язана з задоволенням потреб особистості; сукупність зовнішніх та

внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта та визначають її спрямованість [2].

Мотивування – пояснення суб'єктом причин власних дій. Як правило, задля пояснення (а часто і як самовиправдання) людина покликається на соціально бажані й соціально корисні мотиви, які нібито спонукали її до тих або інших дій [3].

Стимулювання – це один із засобів, за допомогою якого може здійснюється мотивування. При цьому, чим вище рівень розвитку відносин в організації, тим рідше як засобів управління людьми застосовується стимулювання.

Слід зазначити, що теорія і практика менеджменту персоналу користується цілою низкою тлумачень понять мотиваційної складової, а саме:

- мотиватори – це чинники, що спонукають людину до трудової діяльності; зовнішні мотиватори – зовнішні щодо працівника впливи; внутрішні мотиватори – внутрішні спонукальні сили;

- мотиваційний потенціал працівника – складоватрудового потенціалу, яка характеризує готовність працівника до максимальної трудової віддачі, розвитку конкурентоспроможності, реалізації в роботі набутих знань, здібностей, умінь, навичок;

- багатство мотивації персоналу – різноплановість мотивів, як результат різноманітності значущих для працівників потреб, які спонукають його до трудової діяльності;

- напрямленість мотивації – спрямованість працівника на реалізацію певних потреб на основі вибору конкретного виду трудової діяльності;

- сила мотивації (мотиваційної поведінки) – інтенсивність наміру працівника, міра його готовності включитися в трудову діяльність для досягнення поставлених цілей [4].

Мотиваційним управлінням називається цілеспрямований вплив керівника навчального закладу на мотиваційну сферу членів педагогічного колективу переважно у вигляді наказів і санкцій, а за допомогою норми-зразка діяльності та соціально-психологічних умов її інтеріоризації, при яких мотиваційна сфера перебудовується адекватно поставленої управлінської мети, і члени педагогічного колективу починають діяти в напрямку, опосередковано заданому керівником.

У педагогічній практиці інноваційна діяльність педагога може бути обумовлена різними мотивами та мотиваторами (підвищення ефективності навчально-виховного процесу; намагання привернути до себе увагу, здобути визнання та ін.), справжню суть яких з'ясувати буває нелегко, оскільки з часом вони можуть змінюватися. Знання

мотивів інноваційної діяльності педагогічних працівників є важливим компонентом управління інноваціями [1].

Мотиваційна готовність, сприйнятливість до педагогічних нововведень є важливою якістю педагогічних працівників, оскільки лише адекватна цілям інноваційної діяльності мотивація забезпечує ефективну діяльність і саморозкриття особистості педагога. Часто провідним мотивом інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес. Пізнавальні інтереси педагога, орієнтованого на застосування інноваційних освітніх технологій, концентруються навколо потреби у науковому розумінні різноманітних аспектів особистісної орієнтації освіти; на осмисленні власного досвіду, ступеня ефективності педагогічної діяльності, формування своєї позиції щодо змін у системі освіти; використанні нових знань у власній практичній діяльності.

Мотивація особистості педагога обумовлена його професійними інтересами, ціннісними орієнтаціями, ідеалами. Вона виявляється як у всій його професійній життєдіяльності, так і в окремих педагогічних ситуаціях, визначає його сприйняття зовнішніх подій і логіку поведінки. До ідеї про необхідність інновацій багато педагогічних працівників приходять через невдоволеність власною професійною діяльністю у межах традиційного педагогічного процесу. Тільки випробувавши себе в різних моделях навчання й виховання, можна обрати адекватні особистісній і професійній спрямованості методи, прийоми, способи роботи.

Як відомо, успіх інновацій багато в чому визначається здібністю членів педагогічного колективу до інноваційної, творчої, пошукової діяльності, особливу значимість має рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація самовдосконалення особистості (сукупність спонукань і внутрішніх умов, мотиваційних характеристик, які визначають (детермінують), направляють і регулюють процес підвищення професійної компетентності та особистісного росту) [5; 6].

Слід зазначити, що за допомогою управління мотивацією педагогічних працівників керівник навчального закладу різних типів забезпечує виконання таких завдань: досягнення мети діяльності навчального закладу, підвищення результативності роботи кожного педагогічного працівника зокрема та педагогічного колективу в цілому; формування іміджу навчального закладу; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; розробку дієвої системи стимулювання діяльності педагогічних працівників; забезпечення успіху у діяльності кожного педагогічного працівника зокрема та педагогічного колективу в цілому.

Висновок. Отже, мотиваційна сфера є необхідним елементом будь-якої діяльності та являється мобільною системою, на яку можна впливати. Для мотивації педагогів потрібно створювати таке середовище, що забезпечує атмосферу натхнення і бажання продуктивно працювати та самовдосконалюватися. Зростання професійного розвитку педагогів сприятиме формуванню професійних кадрів і, як наслідок, підвищення ефективності діяльності освітньої установи, досягнення нею високого рівня конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел та літератури:

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посібник / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.
2. Мазяр О. В. Психологія праці : модульний курс : навч. посібник / Мазяр О. В., Кириченко В. В. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посібник / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
4. Ильин Е. И. Мотивация и мотивы / Е. И. Ильин. – СПб : Питер, 2000. – 512 с.
5. Макагон К. В. Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності / К. В. Макагон // Педагогіка і психологія. – 1997. – № 4. – С. 155-160.
6. Тополова І. Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності / І. Тополова // Завуч. – 2004. – № 4. – С. 9.

Шафран Н. В.

Управление мотивацией педагогов к инновационной деятельности

В статье рассмотрены теоретические аспекты мотивационной готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности.

Выявлены проблемные стороны мотивационного процесса и возможные пути его совершенствования. Рассмотрены аспекты готовности педагога к инновационной деятельности с учетом современных приоритетов образования.

Safran N.

Managing motivated teaching staff to innovate

The article deals with theoretical aspects of motivational readiness of teachers to innovation activity. There are problematic side's motivational process and possible ways to improve it. The aspects of readiness of teacher are considered to innovative activity taking into account modern priorities of education.