

А. І. Шевченко,
аспірантка
(Бердянський державний
педагогічний університет)

МОТИВИ ОВОЛОДІННЯ МАЙБУТНІМИ МЕНЕДЖЕРАМИ ОСВІТИ НАВИЧКАМИ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Людська цивілізація наприкінці ХХ на початку ХХІ століття вступила в епоху “суспільства знань”. За К. Корсаком, настала ера нанотехнологій, ноотехнологій та позитивної есхатології. Сучасний стан розвитку управлінської науки потребує від керівників навчальними закладами високого рівня професіоналізму, компетентності та інтелектуальної культури. Корінних змін набуло соціальне середовище освітній простір, у царині якого відбувається управління освітою та розвитком нових поколінь. В Україні відбувається врегульований процес підготовки майбутніх керівників ЗНЗ в педагогічних університетах за освітнім рівнем магістр (професійний напрям 1801 Специфічні категорії, спеціальність 8.180110020 “Управління навчальним закладом”). Випускник магістратури може працювати на посаді директора або заступника в загальноосвітніх, професійних та позашкільних закладах усіх типів, а також викладачем (асистентом) у вищих навчальних закладах I - IV рівнів акредитації. Магістр з менеджменту освіти може також працювати в науково-дослідних і науково-методичних установах на посадах, які потребують поглибленої фахової підготовки, досвіду і навичок самостійної творчої (пошукової) роботи у відповідній галузі знань.

Вивчення реальної практики управлінської діяльності керівників ЗНЗ засвідчує, що вони не володіють достатніми знаннями та навичками здійснення науково-дослідної роботи в педагогічних колективах. Цю проблему слід урахувати в організації навчального процесу магістрів, майбутніх керівників. Ми виходимо з того, що успіху можна досягти забезпечивши високу та задовільну мотивацію магістрантів до участі в НДР та набуття управлінських навичок щодо її організації.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Науково-дослідницьку діяльність ті її вплив на якість підготовки спеціалістів та їх (А. Адлер, В. Андрєєв, В. Асєєв, Дж. Аткінсон, В. Бабак, М. Беняш, В. Буряк, В. Вілюнас, А. Водовоз, О. Глущенко, Т. Давиденко, О. Єгорова, Є. Ільїн, А. Іодко, Т. Калашникова, О. Клепиков, В. Ковальов, А. Козлов, К. Левін,

О. Леонт'єв, М. Магомед-Емінов, К. Мадсен, А. Маслоу, М. Матушкін, В. Мерлін, О. Микитюк, В. Овчинников, П. Підкасистий, М. Піскунов, Дж. Роттер, С. Сергієнко, П. Симонов, Д. Узнадзе, А. Файзуллаєв, Х. Хекхаузен, Г. Холл, В. Чернобровкін, В. Шейко, І. Штокман, П. Якобсон та ін.).

Метою статті є визначення механізмів розвитку позитивної мотивації успішної науково-дослідницької роботи магістрантів-управлінців.

Виклад основного матеріалу. Вимоги до сучасного керівника ЗНЗ надзвичайно високі, оскільки відбувається трансформація його професійних та соціальних функцій. При цьому ми виходимо з того, що функція визначається як діяльність, а стосовно управління - це управлінська діяльність. Нам найбільше імпонує класифікація функцій керівника ЗНЗВ. Бондара, який розглядає управлінську діяльність як низку функцій, серед яких центральне місце посідають науково-теоретична та регулятивно-оцінювальна. Інтуїтивного підходу до організації науково-дослідної роботи в педагогічних колективах недостатньо. Необхідна усвідомлена, системна та вмотивована підготовка майбутніх керівників до виконання управлінської функції.

Навчаючись у магістратурі, молодий науковець повинен виконати всі або більшість стадій пошуку, а саме:

- спостереження фактів, явищ, подій і постановка запитань;
- вміння усвідомити проблему йі самостійно сформулювати її;
- висловлення інтуїтивних здогадів, передбачень, формулювання гіпотез;
- добір способів перевірки гіпотез;
- організація спеціальних спостережень і дослідів;
- перевірка способів розв'язання гіпотез, їх пояснення;
- практичні висновки й остаточне утвердження гіпотези;
- контрольна перевірка окремих етапів дослідження.

Необхідною умовою ефективності наукової діяльності є готовність особистості до науково-дослідної роботи. У сучасній психолого-педагогічній літературі є різні погляди на поняття "готовність". Її визначають як умову успішного виконання діяльності; вибіркoву активність, що налаштовує особистість на майбутню діяльність; регулятор діяльності; придатність до діяльності; наявність певних здібностей; як психологічний стан, який виникає в суб'єкта для задоволення певної потреби [5].

Без мотиваційного компонента неможливе здійснення науково-дослідницької діяльності, що включає потреби, мотиви, емоції, прагнення.

Ціннісно-мотиваційний компонент утворює основу для реалізації інших компонентів. Пріоритетними мотивами дослідної діяльності є особистісні мотиви. Цей компонент охоплює духовні, морально-етичні, матеріальні, пізнавальні потреби та інтереси, систему переконань і ціннісних орієнтацій особистості.

Поняття “мотив” [лат. Movere – надавати руху, штовхати] означає спонукання до діяльності, пов’язане із задоволенням потреб суб’єкта. Його можуть спонукати до певної діяльності різні мотиви: інтерес до змісту та процесу діяльності, мотив обов’язку перед суспільством, мотив самоствердження тощо. Наприклад, ученого до наукової діяльності можуть спонукати такі мотиви: 1) самореалізація; 2) пізнавальний інтерес; 3) самоствердження; 4) матеріальні стимули; 5) соціальні мотиви; 6) ідентифікація з кумиром. Мотиви є відносно стійкими рисами особистості. Коли ми стверджуємо, що певній людині притаманний пізнавальний мотив, то мається на увазі, що в багатьох ситуаціях проявляється інтерес до змісту і процесу діяльності чи пізнавальна мотивація [7].

Існують різні види мотивів. Неусвідомлювані мотиви – різноманітні спонукання, у яких не усвідомлюється причина вибору дії і вчинків. Людина не може пояснити свою поведінку. До неусвідомлюваних мотивів належать потяг і настанова. Усвідомлювані мотиви – такі, у яких усвідомлюється причина, що є основою вибору дій і вчинків людини. До усвідомлюваних мотивів відносяться інтереси, переконання, прагнення [2].

Мотиви виявляються як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які викликають активність і визначають її спрямованість; предмет, об’єкт (матеріальний або ідеальний), що спонукає і визначає вибір спрямованості діяльності; усвідомлена причина, яка лежить в основі вибору дій особистості. Трудова поведінка людини є результатом не одного, а багатьох мотивів, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Сукупність мотивів діяльності утворює складну динамічну систему. Це означає, що відносно стійка в кожній людині система мотивів може змінюватися залежно від внутрішньої структури особистості, а також зовнішніх умов її життєдіяльності [3].

Важливе значення має ставлення магістранта-управлінця до науково-дослідницької діяльності, пізнавальної активності, а також змісту мотивів. Якщо магістрант усвідомлює для чого він обрав професію, відповідність її особистим схильностям, здібностям і потребам, то це, безумовно, буде впливати на успішність, бажання до професійної самореалізації, саморозвитку. Тобто, діяльність починається із мотиву, що і є сенсом цієї діяльності та визначає її цілі й пріоритети.

Рівень оволодіння наукою діяльністю залежить від багатьох факторів. Для здійснення такої діяльності має значення інтерес до пізнання, що формується на основі усвідомленої мотивації. Важливим чинником творчої наукової діяльності є мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до дій.

Магістерська робота – це самостійна випускна науково-дослідницька робота, яка виконує кваліфікаційну функцію, тобто готує випускника до публічного захисту й отримання академічного ступеня магістра. Основне завдання автора – продемонструвати рівень своєї наукової кваліфікації, уміння самостійно вести науковий пошук і виконувати конкретні наукові завдання.

Аналіз досліджень, у яких розкривається роль наукової роботи, показує, що традиційно мотиви наукової діяльності поділяються на внутрішні й зовнішні. Внутрішні мотиви є первинними по відношенню до наукової роботи й формуються відповідно до потреб особистості в пізнанні й розвитку. Зовнішні мотиви – вторинні й формуються під впливом зовнішнього середовища. Ґрунтуючись на наукових розробках О. Глущенко, Т. Калашникова, А. Козлова, М. Матушкіна, З. Сазонова та ін., окреслимо мотиви науково-дослідної діяльності.

1. Зовнішні мотиви науково-дослідної діяльності – бажання посісти певне місце в житті, стати корисним членом суспільства; бажання заслужити схвалення, завоювати авторитет; бути підготовленим до майбутньої професії; бажання уникнути незадовільної оцінки; вимоги батьків, викладачів та ін.

2. Внутрішні мотиви науково-дослідної діяльності - інтерес до процесу навчання, змісту навчального матеріалу, способів діяльності; отримати більше знань; отримати задоволення від роботи; систематизація знань; інтерес до сутності явищ, самостійного виконання завдань, подолання труднощів та ін. [4].

Узагальнивши ідеї Т. Давиденко і М. Беняш, С. Сергієнко, А. Козлова, зазначимо, що магістранти мають мотивацію науково-дослідної роботи: мотиви досягнення (прагнення до успіху; бажання знаходити й вирішувати проблеми; одержання задоволення від роботи), мотив самореалізації (науковий інтерес, пошук; можливість творчого самовираження й саморозвитку), мотив визнання (отримання визнання науковою громадськістю; прагнення мати добру репутацію серед колег), мотив приналежності (спілкування з провідними вченими й педагогами; робота в наукових колективах; спілкування з молоддю), мотив статусу (можливість професійного зростання; бажання зайняти високе соціальне положення в

суспільстві; робити внесок у розвиток наукового потенціалу вищої школи, у підвищення добробуту суспільства) [2; 4; 8].

Для розвитку в магістрантів вмотивованого оволодіння дослідницькою діяльністю необхідно надати можливість їм:

- самостійно вибирати рівень оволодіння навчальним матеріалом і звітувати про якість його засвоєння;
- досягати високих творчих рівнів та їх навчальних досягнень;
- реалізовувати свої можливості;
- розкрити свої здібності від час виконання завдань і оформлення результатів дослідження;
- самостійно планувати свою діяльність та усвідомлювати залежність від цього свого майбутнього успіху;
- відчувати себе здібним, досягати успіху в галузі досліджень, написання наукової роботи, створення ситуації успіху.

Виходячи із цього, у магістрантів мають бути розвинені внутрішні мотиви дослідницької діяльності. Професійну мотивацію майбутнього фахівця можна визначити також як прагнення до особистісної самореалізації в обраному фаху, які відповідають природним здібностям та інтересам, професійній діяльності на основі наполегливого оволодіння професією та творчому рівні.

Тому одним із завдань організації та проведенні науково-дослідницької діяльності магістрантів є розвиток мотивації досягань, що реалізується в потребі досягти бажаного результату. У досвіді підготовки магістрантів-управлінців нами були виявлені, що ті, хто виконує творчі роботи, мають бажання реалізувати власний задум, проєктують власне професійне зростання та усвідомлюють необхідність виконання науково-дослідницьких завдань роботи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Давыденко Т.М. Система стимулирования научно-исследовательской работы студентов и молодых исследователей /Т.М. Давыденко, М.В. Беньш // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 11.
2. Корсак К. В.Вища освіта і Болонський процес [Текст] : навч. посіб. /К. В. Корсак, І. О. Ластовченко. - К. : МАУП, 2007. - 449 с.
3. Ильин Е. П. Мотивы человека: теория и методы изучения / Е. П. Ильин. – К. : Выща школа, 1998.
4. Козлов А.В. Проектирование и реализация системы научно-исследовательской деятельности студентов технических колледжей на основе учебно-научно-производственной интеграции : дисс. ... доктора пед. наук / А.В.Козлов. – Тольятти, 2006.

5. Лазарев В. С. Критерии и уровни готовности будущего педагога к исследовательской деятельности / В. С Лазарев, Н. Н. Ставринова // Педагогіка. – 2006. – № 2.

6. Маслоу А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999.

7. Сергієнко С. Основи організації та перспективи розвитку студентської науки / С. Сергієнко // Вища школа. – 2005. – № 4.

8. Чернобровкін В.М. Принцип організації науково-дослідної діяльності студентів у світлі Болонських ініціатив / В.М. Чернобровкін // Освіта Донбасу. – 2005. - № 3