

УДК 378.12

**ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ВУЗЕ:
СУЩНОСТЬ, ФАКТОРЫ, МОТИВАЦИЯ****Заярная И.А.***Дальневосточный федеральный университет (филиал), Находка,
e-mail: nfdvgu@nhk.infosys.ru, nakhodka@branch.dvfu.ru*

Статья представляет основные результаты исследования особенностей преподавательской деятельности в вузе. С учетом изменений, происходящих в настоящее время в высшей школе, трансформируется и смысловая нагрузка понятия «преподавательская деятельность в вузе». В соответствии с этим в статье уделено внимание особенностям внедрения компетентностного подхода, требующим от преподавателей формирования ряда профессиональных качеств. В статье представлены факторы, оказывающие влияние на деятельность преподавания. При этом в качестве ключевых выделен фактор мотивации. Завершает материал авторское мнение о повышении эффективности деятельности преподавателя вуза. В процессе проведения исследования использованы эмпирические методы (наблюдение, сравнение), теоретические методы (анализ, синтез), а также метод-подход, указывающий на направление и общий способ решения задач, связанных с осуществлением преподавательской деятельности в вузе.

Ключевые слова: преподавательская деятельность, вуз, мотивация, компетентностный подход, конкуренция

**TEACHING ACTIVITY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION:
ESSENCE, FACTORS, MOTIVATION****Zayarnaya I.A.***Far-Eastern Federal University (branch), Nakhodka,
e-mail: nfdvgu@nhk.infosys.ru, nakhodka@branch.dvfu.ru*

Article represents the main results of research of features of teaching activity in higher education institution. Considering the changes happening now at the higher school also semantic loading of the concept «teaching activity in higher education institution» is transformed. According to it in article the attention to the features of introduction of competence-based approach demanding from teachers of formation of a number of professional qualities is paid. The factors having impact on teaching activity are presented in article. Thus as the key the motivation factor is allocated. The author's opinion on increase of efficiency of activity of the teacher of higher education institution finishes material. In the course of carrying out research empirical methods (supervision, comparison), theoretical methods (the analysis, synthesis), and also the method approach indicating the direction and the general way of the solution of the tasks connected with implementation of teaching activity in higher education institution are used.

Keywords: teaching activity, higher education institution, motivation, competence-based approach, competition

Если обратиться к истокам, то своим происхождением профессия преподавателя обязана выделению образования как особой социальной функции. Этому предшествовало формирование в структуре общественного производства специфического типа деятельности, назначением которого стала подготовка новых поколений к жизни на основе фундаментальных достижений культуры и науки человечества. Традиционно преподавательскую деятельность определяют как воспитывающее и обучающее воздействие на студента. Благодаря данному воздействию осуществляется личностный, интеллектуальный и деятельностный рост учащегося.

Преподавательская деятельность структурирована, и эта структура состоит из: мотивации, педагогических целей и задач, предмета педагогической деятельности, педагогических средств и способов решения поставленных задач, продукта и результата деятельности преподавателя.

Профессиональная деятельность преподавателя требует преодоления множества про-

тиворечий между такими факторами, как динамика профессиональных задач и готовность преподавателя к их осуществлению, динамика образовательной политики и стремление преподавателя занимать четкую, последовательную позицию, личностная потребность преподавателя в творческой самореализации и возможность ее удовлетворения.

Деятельность преподавателя детерминирована рамками образовательной системы, растущим объемом актуальной информации и рутинными способами ее освоения, хранения и трансляции, потребностью общества в образовательных услугах и сокращением резерва рабочего времени, уменьшением численности и сравнительно недостаточным материальным уровнем преподавательских кадров и т.д.

К примеру, образовательные стандарты нового поколения предполагают внедрение компетентностного подхода. Соответственно, перед профессорско-преподавательским составом вуза встает ряд задач: изменение учебно-методического комплекса дисциплин;

разработка технологий аудиторных занятий и занятий в рамках самостоятельной работы студентов, нацеленных на формирование компетенций; создание учебников, учебных пособий и методических указаний, отвечающих требованиям образовательных стандартов нового поколения.

При этом преподавателю вуза необходимо четко представлять алгоритм формирования компетенций студентов и выпускников вуза. С этой целью важно повышать собственный уровень образования, усиливая компетентность и уровень профессионализма.

Помимо вышесказанного преподаватель вуза – это не только специалист, обучающий студентов. Это еще и исследователь, ведущий научную работу. Однако в данном случае возникает проблема: аудиторная нагрузка преподавателя, превышающая 600 часов, отнимает массу времени. Соответственно, для того, чтобы вести научную деятельность и погрузиться в исследовательско-экспериментальные работы, преподаватель должен найти время и силы. Следовательно, в вузе необходимо регламентировать аудиторную нагрузку таким образом, чтобы у преподавателя была возможность к саморазвитию и осуществлению научных исследований. В этом случае вуз вполне может стать так называемой научно-экспериментальной площадкой, к чему собственно и ориентирует высшие учебные заведения правительство России. Развитие научного потенциала вуза сложно осуществить без участия в этом процессе профессорско-преподавательского состава. Управление высшим учебным заведением важно строить таким образом, чтобы научно-исследовательской деятельности уделялось серьезное внимание. Для этого важно не только дать возможность преподавателям заниматься этой деятельностью, но и мотивировать на ее осуществление. Развитие научного потенциала высшего учебного заведения дает возможность добиться повышения качества образовательных услуг, а также укрепить конкурентоспособность вуза.

Как и любой другой вид человеческой деятельности, деятельность преподавателя характеризуется целенаправленностью, мотивированностью; предметностью.

Важным фактором, влияющим на профессиональную деятельность, является самосознание личности, так называемая «я-концепция». Как известно, «я-концепция» не является статической, а выступает динамическим психологическим образованием. Профессиональная «я-концепция» личности может быть реальной и идеальной. Реальная «я-концепция» отражает представления

личности о том, какая она есть. Идеальная «я-концепция» отражает представления личности о том, какой она должна быть. Рассогласование между реальной и идеальной «я-концепцией» может иметь как отрицательные, так и положительные последствия.

С одной стороны, рассогласование между реальной и идеальной концепциями может стать источником внутриличностных конфликтов. С другой – именно эта несогласованность является основным источником профессионального самосовершенствования личности и стремления к развитию. Многое в этом процессе определяется степенью рассогласования и ее внутриличностной интерпретацией.

Профессиональная и трудовая деятельность занимает львиную долю времени и должна выступать плоскостью, в рамках которой человек должен и/или/ стремится реализовать себя как личность. В зависимости от того, какое отношение у человека к работе, как он воспринимает успехи и неудачи, победы и поражения, зависит его эмоциональное состояние и самочувствие, что в немалой степени оказывает влияние на формирование эффективности его труда. Самосознание профессиональное выступает личностным регулятором профессионального и творческого саморазвития преподавателя высшего учебного заведения.

Структура профессионального самосознания преподавателя вуза состоит из: «актуального Я» (того, каким себя видит преподаватель сегодня), «ретроспективного Я» (того, каким себя видит преподаватель от первоначальных этапов работы), «идеального Я» (того, каким бы преподаватель хотел стать), «рефлексивного Я» (того, каким, с точки зрения преподавателя, его видят другие работники вуза). «Я актуальное» можно признать элементом, занимающим центральное место профессионального самосознания преподавателя. Этот элемент базируется на трех других, где «ретроспективное Я» в сравнении с «Я актуальным» дает шкалу собственных достижений и критериев самооценки. «Идеальное Я» может быть признано как целостная перспектива личности на себя. Это влияет на процесс саморазвития преподавателя в профессиональной сфере. «Рефлексивное Я» ассоциируется как социальная перспектива личности преподавателя [5].

Исключительно важную роль в структуре профессионального самосознания преподавателя высшего учебного заведения играет самооценка. Самооценка является конкретным выражением отношения личности к себе, описывающим общую направленность, «знак» отношения человека

к себе и часто может иметь количественное выражение. В структуре профессиональной самооценки можно выделить два аспекта: оценка своего профессионального уровня и компетентности; оценка собственных личностных качеств по сравнению с идеалом.

Осуществляемая в рамках этих аспектов самооценка влияет на профессиональную адаптацию и профессиональную успешность.

Помимо вышеназванных аспектов, в структуре целесообразно выделять самооценку результата и самооценку потенциала, которые, соответственно, связаны с оценкой достигнутого и удовлетворенностью (неудовлетворенностью) достижениями.

Подобные аспекты самооценки влияют на формирование уверенности преподавателя вуза в собственных силах. Здесь стоит отметить, что низкая самооценка результата вовсе не свидетельствует о «комплексе профессиональной неполноценности», а наоборот, в сочетании с высокой самооценкой потенциала является фактором саморазвития. Определенный самооценочный паттерн является основой мотивации к саморазвитию преподавателя [4].

Стоит отметить, что самая высокая эффективность деятельности преподавателя вуза будет достигнута при реализации указанной иерархии составляющих, тем самым способствуя повышению уровня образовательных услуг, предоставляемых потребителю, и, как следствие, повышая общую конкурентоспособность высшего учебного заведения.

Особенности личностной направленности преподавателя подводят к конкретизации ведущих мотивов педагогической деятельности и определение мотивационного комплекса преподавателя в современной России.

Как известно, мотивация занимает особое по значению место в структуре профессиональной деятельности. Не сугубо уровень интеллекта, сформированность и полнота профессиональных знаний, умений и навыков отличают «сильного» специалиста от «слабого». Ведущую роль в производительности педагогической деятельности играет уровень и структура мотивации. Правда не все параметры педагогической деятельности жестко зависят от уровня мотивации педагога. Так, например, не существенной связи между мотивацией преподавателя вуза и адекватностью представлений преподавателя о личности человека, обучающегося [4].

А.К. Байметов, изучая мотивы педагогической деятельности, все их объединил в три группы: долг, заинтересованность и увлеченность предметом, увлеченность процессом общения с учащимися.

По характеру доминирования этих мотивов выделяются четыре группы преподавателей:

- 1) с преобладанием мотивов долга;
- 2) с преобладанием интереса к преподаваемой дисциплине;
- 3) с доминированием потребности общения в контексте учебного процесса;
- 4) без ведущего мотива.

Из указанных групп первая является наиболее многочисленной, а последняя, наоборот, – имеет наименьшее количество представителей. Здесь стоит отметить, что требования разносторонне мотивированного преподавателя к обучающимся гармоничны и не чрезмерны, в то время как доминирование чувства долга побуждает к авторитарности.

Л.Н. Захарова, уточняя виды профессиональных мотивов преподавателя, наряду со стимулами побуждения, личностной самореализации, выделяет и материальные стимулы.

Конкретизируя, можно отметить, что к стимулам, связанным с материальным вознаграждением, можно отнести также повышение разряда, ослабление требований и контроля; мотивы внешнего самоутверждения, то есть самоутверждение через положительную оценку окружающих – на другом языке, мотив престижа; профессиональный мотив в самом общем виде выступает как желание учить и воспитывать; мотив личностной самореализации заключается в восприятии педагогической деятельности как возможности реализовать себя как личность и профессионал [1].

По данным Л. Подимовой и В. Сластенина, мотивы самореализации играют ведущую роль в положительном восприятии преподавателем нововведений в профессиональной сфере и занимают ведущее место в системе мотивов инновационной деятельности. Если они сочетаются с профессиональными педагогическими мотивами, то этот преподаватель достигает высокого уровня творческого потенциала, успеха в профессиональной деятельности без прагматической мотивации. В этом случае преподаватель получает удовольствие от собственной профессиональной деятельности, которая носит для него глубинный личностный смысл [6].

Подводя итоги анализа специфики мотивации преподавателей высшей школы, можно отметить, что результативность преподавательской работы зависит от структуры мотивации и наличия в ней творческих потребностей. Мотивы педагогической деятельности можно объединить в следующие группы: мотивы долга; мотивы заинтересованности и увлеченности предметом; мотивы увлечения общением со студентами.

Основными видами профессиональных мотивов преподавателя являются: материальные стимулы, побуждения, связанные с самоутверждением; профессиональные мотивы; мотивы личностной самореализации.

В современной науке термином «мотив» (мотивация, мотивирующие факторы) часто обозначают совершенно разные явления. Мотивами называют инстинктивные импульсы, или логические цепи, а также переживания эмоций, интересы, желания; в общем перечне определений «мотива» можно найти и такие, как жизненные цели и идеалы [3].

И действительно, по Л. Карамушка, мотивами поведения и деятельности человека могут выступать различные побуждения: интересы, есть положительное отношение личности к определенным объектам (предметов, явлений, видов деятельности), которое зависит от их значимости и эмоциональной привлекательности; морально-политические наставления, идеалы, убеждения (как компоненты мировоззрения человека); эмоции и чувства (любовь, ненависть и др.) [2].

Система основных «смыслообразующих» мотивов, которые определяют отношение человека к окружающему миру, составляет один из ведущих элементов в структуре личности (то, что направляет и определяет цели нашей деятельности и поведения).

Следовательно, можно говорить о том, что мотивы являются предметным воплощением потребностей человека и играют важную роль в активизации поведения во всех сферах жизнедеятельности (профессиональной, жизненной, бытовой). Они являются ключом к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на нее.

Если выделять общие черты в мотивации преподавателей вузов и мотивации работников других отраслей деятельности, можно отметить, что общее представлено определениями ключевых понятий (т.е. мотивация, мотив, потребность, интерес), определяются одинаково для всех социальных категорий, общими теориями мотивации, которые определяют законы ее формирования и функционирования (например, теория иерархии потребностей А. Маслоу применима для объяснения формирования мотивации преподавателей вузов так же, как и для всех других групп), мотивация в профессиональной деятельности преподавателя и управления преподавательским коллективом играет такую же важную роль, как и в управлении деятельностью любых других профессиональных групп.

Специфические особенности в мотивации преподавателя вуза лежат в сфере направленности и мотивационной структуры личности. Здесь специфика мотивации пре-

подавателя вуза, которая хоть и развивается по общим законам, но требует определять, какие именно побуждения лежат в основе деятельности активности преподавателя, какую направленность имеет личность преподавателя. Если мотивация как процесс формируется и развивается по определенным общим законам, то ее качественный состав – структура мотивации, мотивационная сфера личности, как результат этого процесса – явление сугубо специфическое.

В завершение статьи можно отметить, что избрание той или иной профессии, а также успешная реализация личности в рамках той или иной профессиональной деятельности определяется направленностью личности. Так же, как и любая другая деятельность, преподавательская деятельность требует от человека определенного внутреннего личностного основания. Поэтому, прежде всего, чтобы говорить о специфике преподавательской деятельности в вузе, нужно определиться с тем, какие именно потребности и динамические тенденции отличают личность преподавателя от представителей других профессиональных групп и каким образом это оказывает прямое и опосредованное влияние на конкурентоспособность вуза.

Для эффективной деятельности современного образовательного учреждения требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Преподаватель не может заниматься только оказанием «образовательных услуг», но обязательно должен развиваться сам, обеспечивая высокое качество образования.

В работе В.А. Зернова отмечено, что «успех усилий руководства образованием, направленных на его модернизацию, полностью зависит от характера и качества деятельности преподавателей. Нельзя решить проблему перехода на новое качество образования, не думая о качестве кадрового потенциала учреждений высшего образования». С этим утверждением вполне можно согласиться.

Список литературы

1. Айсмондас Б.Б. Педагогическая психология. Опорные конспекты. – М.: Московский открытый социальный университет, 2001. – [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ido.rudn.ru/psychology/pedagogical_psychology/12.html.
2. Карамушка Л.Н. Психология управления. – К.: Милениум, 2003. – С. 123–125.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М.: Полииздат, 1975. – С. 112–115.
4. Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. – М.: Маркет ДС, 2003. – 32 с.
5. Новикова И.В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия: монография. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 218 с.
6. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность. – М., 1997.