

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТІ

*Олена БОНДАРЧУК,
завідувач кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
Заслужений працівник освіти України*

2024 р.

Мета спецкурсу

сприяти розвитку психолого-управлінської компетентності освітян з питань мотивації інноваційної діяльності в освіті

Зміст спецкурсу

Теоретична частина:

- Зміст мотивації інноваційної діяльності.
- Чинники-мотиватори і чинники-демотиватори інноваційної діяльності
- Основні стратегії забезпечення мотивації інноваційної діяльності

Практична частина:

- Визначення основних умов розвитку мотивації інноваційної діяльності в освіті

Література

- Занюк С. С. *Психологія мотивації : навч. посібник*. К.: Либідь, 2002. 304 с.
- Психолого-педагогічні засади розвитку професіоналізму освітян в умовах реалізації Концепції Нової української школи: Матеріали Всеукраїнської Інтернет-конференції (м. Київ – Рівне, 29 березня 2018 р.) К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»; Рівне: РОІППО, 2018. 130 с. <http://umo.edu.ua/konferenciji>
- Семикіна М. В. Коваль Л. А. *Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія*. Кіровоград : Степ, 2002. 212 с.
- Скрипко Т.О. *Інноваційний менеджмент: підручник* К. : Знання, 2011. 423 с
- Тополова І. *Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності. Завуч*. 2004. № 4. С. 9.

Інноваційна діяльність (інноваційний процес) означає діяльність зі створення, впровадження та поширення інновацій.

Мотивація інноваційної діяльності: сукупність основних мотивів (спонукань до діяльності, що пов'язані із задоволенням певних потреб), що ініціюють інноваційну діяльність:

- зміст роботи;
- можливість кар'єри;
- престиж професії;
- винагородження за результати роботи;
- гарантованість роботи;
- хороші стосунки з колегами і керівниками

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних педагогічних працівників за рівнями мотивації інноваційної діяльності

Рівні мотивації	Кількість досліджуваних (у%)
низький	19,6
середній	44,6
високий	35,8

Чинники-мотиватори

- **Внутрішні**, які, як правило, дає сама робота (її важливі результати, змістовність та значущість, а відтак і самоповага).
- **Зовнішні**, ті, яка забезпечує сама організація, зокрема, її керівник (можливість кар'єрного росту, символи службового статусу та престижу, премії, подяки, представлення до урядових нагород тощо).

Чинники-демотиватори

- неясність та нечіткість завдань, які необхідно виконувати;
- перевантаженість (або недовантаженість) роботою;
- відсутність конкретних позитивних результатів;
- недостатня поінформованість співробітників;
- некомпетентний керівник;
- психологічно небезпечне професійне середовище;
- надто сувора, несправедлива критика;
- невмотивована відмова у визнанні

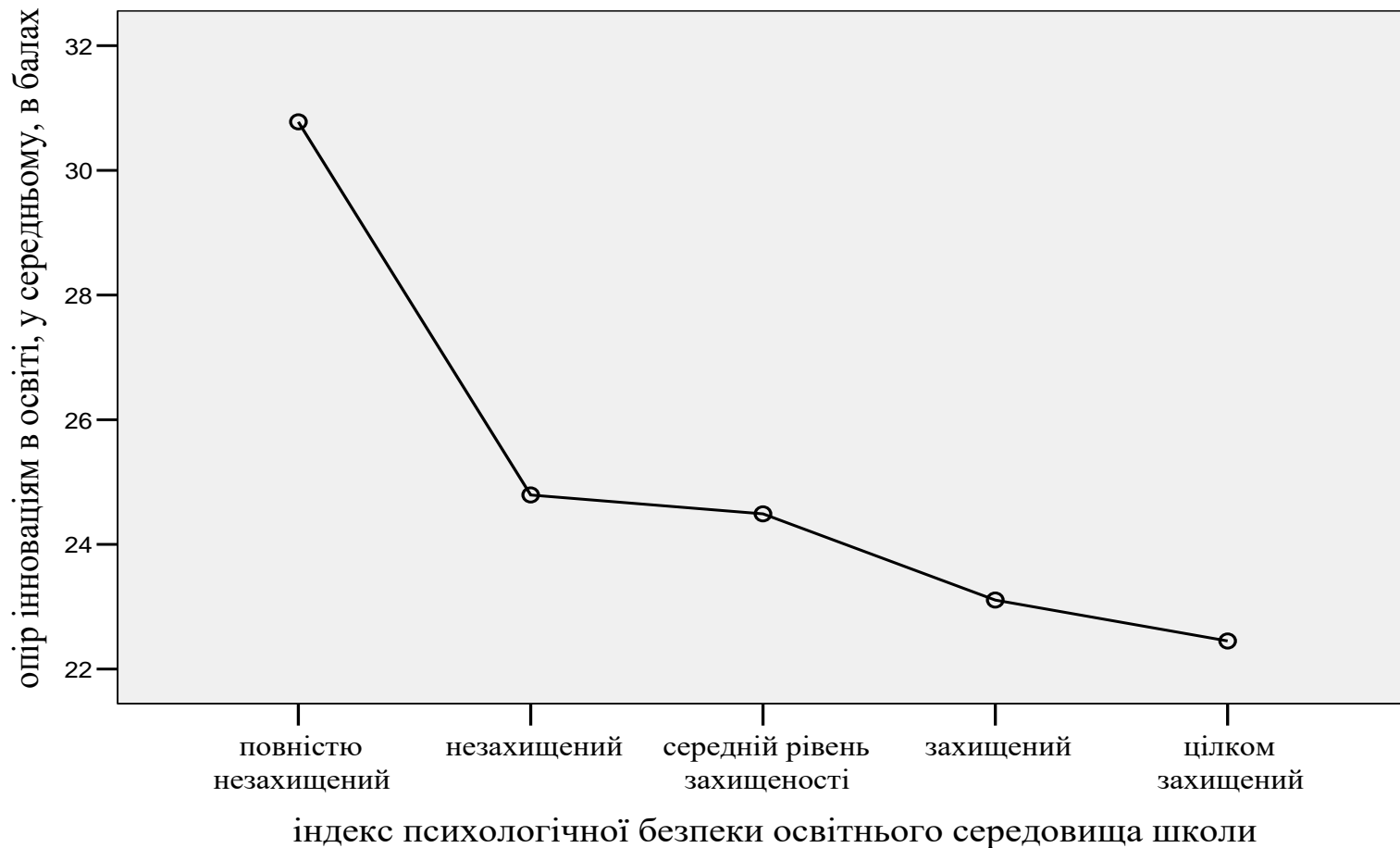


Рис. 1. Залежність опору освітян інноваціям в освіті від психологічної безпеки освітнього середовища закладу освіти, $p < 0,01$

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ

**Методика
«Як Ви ставитесь до
змін?»**



Інструкція: Оцініть, наскільки Ви згодні з наступними твердженнями (1 бал- зовсім не згодні, 2 бали – скоріше не згодні, 3 бали – скоріше згодні, 4 – цілком згодні)

№ з/п	Твердження	
1.	На жаль, традиції та звичаї сьогодні відіграють лише другорядну роль	1 2 3 4
2.	Кримінально-правовим реформам час від часу не можна запобігти	1 2 3 4
3.	Якщо на ринку з'являється новий продукт, то я один з перших, хто його купує (наприклад, відеомагнітофон)	1 2 3 4
4.	Я святкую сімейні свята, як це робили мої батьки	1 2 3 4
5.	Я не дотримуюся принципово якоїсь позиції, а роблю це доти, поки впевнений у її правильності	1 2 3 4
6.	Якщо я виконую якусь роботу тривалий час, то втрачаю до неї інтерес	1 2 3 4
7.	Я купую новий автомобіль лише тоді, коли старий уже неможливо відремонтувати	1 2 3 4
8.	Я з оптимізмом дивлюся в майбутнє	1 2 3 4
9.	У коханні мені потрібна новизна	1 2 3 4
10.	Якщо когось кохаєш, то треба взяти з ним шлюб	1 2 3 4
11.	У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення	1 2 3 4
12.	Я не можу собі уявити, що проживу з однією людиною все життя	1 2 3 4
13.	Мені не дуже до вподоби сучасне мистецтво	1 2 3 4
14.	Я намагаюся пристосуватися до життя	1 2 3 4
15.	Я ніколи не проводжу відпустку в одному й тому ж місці	1 2 3 4
16.	Удома я ціную добротні меблі	1 2 3 4
17.	Я навчився прощати і тоді, коли відчуваю біль	1 2 3 4
18.	Моє серце відкрите назустріч новому напрямку розвитку	1 2 3 4
19.	Я за незламність сім'ї	1 2 3 4
20.	Щоб мати дітей, не обов'язково одружуватися	1 2 3 4
21.	Я з задоволенням роблю перестановку меблів у своїй квартирі	1 2 3 4

Опитувальник «Як Ви ставитесь до змін?»
(К.Фрайлінгер, І. Фішер, адаптація Л. Карамушки)
Бланк відповідей

ТИП А		ТИП Б		ТИП В	
Питання	Бали	Питання	Бали	Питання	Бали
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
16		17		18	
19		20		21	
Сума:		Сума:		Сума:	

Основні стратегії забезпечення мотивації інноваційної діяльності

- **Негативна стратегія** базується на використанні методів тиску, які діють на працівника «зовні» і змушують його в дисциплінарному порядку виконувати ті чи інші завдання;
- **Позитивна стратегія** мотивації передбачає узгодження цілей організації та потреб й мотивів персоналу

Суттєві недоліки негативної стратегії мотивації

- необхідність ***розгалуженої системи контролю*** за виконанням працівниками їх ролей;
- створення специфічного, ***«агресивного» середовища*** в колективі та навколо самого керівника;
- виникнення у працівників ***стану фрустрації*** у зв'язку з неможливістю реалізації ними власних потреб;
- ***«вмирання» мотивації*** у разі припинення зовнішнього «тиску».

Співвідношення потреб, мотивів і управлінських заходів

Потреби	Мотиви	Управлінські заходи
Фізіологічні	Можливість заробітної плати	
У безпеці	Гарантованість роботи	
У приналежності	Хороші стосунки з колегами й керівниками	
У повазі	Престиж професії , можливість кар'єри	
У самоактуалізації	Зміст професії, можливість кар'єри	

Психологічні умови розвитку мотивації інноваційної діяльності в умовах освіти

<p>Причини зміни особистості (за А.Бандурою)</p>	<p>Умови сприяння розвитку соціальної компетентності учасників освітнього процесу</p>
<p>досвід безпосередньої діяльності</p>	<p>створення ситуації успіху, організація спільної діяльності учасників освітнього процесу у ході якої вони реалізують себе як творчі індивідуальності, задовольняють вищі людські потреби</p>
<p>непрямий досвід</p>	<p>спостереження за особами з високим розвитком мотивації інноваційної діяльності; аналіз ситуацій професійної / навчальної діяльності учасників освітнього процесу, що мають високий рівень розвитку мотивації інноваційної діяльності</p>
<p>суспільна думка</p>	<p>встановлення рівноправності партнерів у спілкуванні, емоційній відкритості й довірі один до одного, прийнятті іншої людини як цінності; забезпечення в процесі навчання / професійної діяльності позитивного зворотного зв'язку (опитування, бесіди, групові форми спілкування тощо) з метою корекції змісту роботи відповідно до вищих потреб учасників освітнього процесу</p>
<p>фізичний та емоційний стан людини</p>	<p>складання індивідуальних програм розвитку на основі постійного моніторингу особистісного й професійного розвитку учасників освітнього процесу, їхнього фізичного та емоційного станів</p>

Когнітивна сфера: усе, що ми знаємо про себе, світ, його правила і закони

неможливість осягнути те, що сталося; відчуття, що в житті немає логіки та справедливості, сприйняття дійсності в системі «чорне-біле», неприйняття того, що нагадує стрес, можливі зміни самосприйняття

шукати достовірну інформацію, складати цілісну картину уявлень про світ у новій реальності, довіра до себе й збереження цілісності особистості

Емоційна сфера: здатність людини до прояву емоцій та переживань

прояв емоцій та переживань, які викликані ситуацією, або їх відсутність; амбівалентність та гострота емоцій

стабілізувати, легалізувати та приймати емоції, незалежно від того, є вони позитивні чи негативні, не заперечувати чи знецінювати свої почуття думками на кшталт «В інших гірше» чи «Нема чого сумувати, це нікому не допоможе», сумуємо, радіємо, рефлексуємо, ділимося з близькими, які можуть нас вислухати

Фізичні відчуття: поява нетипових, неприємних відчуттів

соматоформні болі різного роду (голова, шлунок та ін.), відчуття, що пережили під час травмуючого досвіду, поганий сон, нічні жахи

виконувати релаксаційні, стабілізаційні вправи, орієнтуватися на дозований перегляд новин, переключатися на приємні активності

Конативна сфера: здатність людини до виконання діяльності

знижена працездатність, помилки в роботі, робота може не приносити задоволення, часто – неможливість вчасно завершити роботу

самовизначитися в межах своєї активності, активізувати діяльність відповідно до своїх можливостей та ієрархії актуальних цілей, працювати розмірено step by step, зберігати звички й ритуали

Соціальна сфера: приналежність людини до певних груп та її соціальні зв'язки, професійна та інші спільноти

обмеження або переривання соціальних контактів; можливі дорікання тим, хто міг, але не допоміг, кому краще, ніж людині зараз; прагнення поділитися травмічним досвідом у соцмережах

відновлювати та підтримувати контакти з близькими, сім'єю, друзями, професійною спільнотою тощо, за можливості повертатися до виконання звичних ролей, обирати посильні задачі для побудови перспективи на майбутнє

Дякую за увагу!



Контакти:

м. Київ, вул. Січових стрільців, 52-А,
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
корпус 3, к. 3.7

кафедра психології управління

Тел. : (044) 481 38 57

E-mail: kafedra.psychology1@gmail.com

<http://umo.edu.ua/>

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100017683685970&ref=brem>