

МОТИВАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Анотація

Описано шляхи мотивації науково-педагогічних працівників до впровадження інновацій у закладі вищої освіти, зокрема, технології змішаного навчання. Зокрема, запропоновано такі шляхи мотивації працівників педагогічного закладу: визначення категорій працівників, зокрема, «новаторів» та «піонерів» для подальшої роботи з ними, проведення конкурсів на кращі проекти змішаного навчання, створення ситуації успіху та системи заохочення педагогічних працівників до впровадження ідей змішаного навчання.

Ключові слова: мотивація, стимули, мотиви, змішане навчання, інновація, ІКТ.

Abstract

The ways of motivation of scientific and pedagogical workers for introduction of innovations in the institution of higher education, in particular, technology of blended learning, was described. In particular, the following ways of motivating the staff of the pedagogical institution were proposed: the definition of categories of workers, in particular, "innovators" and "pioneers" for further work with them, holding competitions for the best projects of blended learning, creating a situation of success and the system of encouraging teachers to implement the ideas of blended learning.

Keywords: motivation, incentives, motives, blended learning, innovation, ICT.

Вступ

Змішане навчання як інноваційна освітня технологія дає змогу поєднати переваги очного та дистанційного навчання, раціонально використати навчальний час, покращити підготовку фахівця за рахунок оптимального поєднання онлайн-навчання та занять в аудиторії. При змішаному навчанні більшість питань теоретичного характеру можна вивчати в онлайн-середовищі із застосуванням відповідних функціональних елементів, тоді як практичні навички можна отримати в межах аудиторних занять.

Впровадження та розвиток змішаного навчання потребує вивчення психолого-педагогічних чинників, які впливають на готовність як педагогічних працівників, так і студентів до змішаного навчання. Від педагогічних працівників залежить лєвова частка успіху певної технології навчання та вимагає від них кардинальних змін, що в першу чергу стосується їх традиційної навчальної концепції, яка підлягає перегляду та трансформації. Більшість викладачів не готові до змін, оскільки процес підготовки давно усталений та перевірений роками. Вносити корективи в навчальні програми, оновлювати електронні курси, впроваджувати нові технології – потребує часу та певних мотиваційних чинників, які спонукають до роботи. Відповідно всі нововведення будуть марними, якщо не визначена концепція мотивації та стимулювання діяльності викладачів щодо впровадження нових технологій навчання.

Метою статті є визначення шляхів та способів мотивації науково-педагогічного персоналу закладу вищої освіти до впровадження змішаного навчання.

Результати дослідження

Мотивація праці – система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукає людину до трудової діяльності. Як мотивація праці виступає система уявлень і переконань, почуттів і переживань, в яких виражаються матеріальні і духовні, природні і культурні потреби людини. Усвідомлення потреб і предметів, якими вони задовольняються, утворює загальний механізм мотивування трудової діяльності [1, с.528].

Мотивацію традиційно поділяють на внутрішню та зовнішню. Коли мова йде про внутрішню мотивацію, підкреслюється важливість самого процесу виконання певної діяльності для людини, яка

служить джерелом натхнення та задоволення особистих потреб (наприклад, творча реалізація, підвищення компетентності). Зовнішня мотивація керується матеріальними стимулами ззовні і в силу цього спрямована на досягнення позитивного результату (наприклад, кар'єра, грошова винагорода, заохочувальні нагороди тощо).

Педагогічні працівники, які вмотивовані внутрішніми факторами можна визначити як «ентузіасти». Вони отримують насолоду від процесу викладання, спілкування зі студентами, зацікавлені в постійному удосконаленні власної викладацької діяльності та її результатів, відкриті для нових ідей і здебільшого є ініціаторами їх впровадження. Ентузіасти є, як правило, в будь-якій організації, але представляють собою абсолютну меншість. Саме вони є новаторами, які, завдяки своїм креативним ідеям, можуть принести суттєву користь своїй організації.

Завдання керівництва при грамотному управлінні – виявити ці приховані потенціали і використовувати їх для розвитку як закладу вищої освіти, так і самих ентузіастів.

Ефективно поєднуючи внутрішні і зовнішні чинники мотивації з майстерним управлінням інноваціями, керівництво закладу вищої освіти може істотно підвищити привабливість змішаного навчання для викладачів і спонукати їх використовувати цю технологію у своїй роботі.

Змішане навчання відноситься до розряду педагогічних та організаційних інновацій, процесами впровадження яких потрібно також чітко і майстерно керувати.

У своєму дослідженні Д.Стейс (Jef Staes), популярний бельгійський експерт, що займався інноваціями в компаніях та освітніх установах, говорить про принципово новий підхід «знизу-вверх» в будь-якій організації, використовуючи цікаву метафору новим ідеям – «The red monkeys» (червоні мавпочки) [2].

Д.Стейс вважає, що нові ідеї, тобто «червоні мавпочки», зароджуються між представниками різних екосистем в ході обміну думками (в оригіналі пояснень Д.Стейса, ці екосистеми представляють коричнева мавпа, яка живе в джунглях та червона риба, яка живе в океані). Інновація, яка з'являється обов'язково звертає на себе увагу («червона мавпочка») в її природньому середовищі проживання (джунглях) і знайде послідовників або противників (останнє зустрічається частіше). У відповідності до відношення співробітників будь-якого закладу (в даному випадку – викладачів) до інновацій, Д.Стейс поділяє їх на 4 категорії:

- «новатори» (creators): викладачі, які генерують нові ідеї, але не можуть їх реалізувати самостійно;

- «піонери» (pioneers): союзники новаторів, які мають час, бажання та ресурси для впровадження цих ідей. Саме ця категорія працівників може реалізувати ідею новаторів;

- «послідовники» (followers): ті, хто не має великого натхнення до інновацій, але готовий їх впроваджувати, якщо інновації будуть протестовані піонерами та принесуть їм певну користь;

- «мешканці» (settlers): консерватори, противники змін. З одного боку, вони потрібні для стабільності екосистеми. З іншого боку, вони будуть витіснені з організації, якщо відбудуться глобальні зміни.

Цікаво, що на думку Д.Стейса, успіх розвитку організації і, відповідно, впровадження інновацій закладений саме в конфлікті між «новаторами» та «мешканцями». Модель консенсусу, в якій співробітники закладу задоволені поточною ситуацією, не стимулює розвиток інновацій.

Відповідно до аргументації Д.Стейса, можна рекомендувати наступні шляхи мотивації працівників педагогічного закладу до впровадження змішаного навчання:

1 етап. Визначити в закладі вищої освіти 4 категорії працівників, зокрема, «новаторів» та «піонерів». Це можна здійснити шляхом анкетування та інтерв'юванням. Ключовими питаннями анкети можуть бути наступні:

- Чи здійснювались викладачами ініціативи щодо впровадження засобів ІКТ? Які результати були досягнені? Які ресурси були використані?

- Чи були новаторські ідеї щодо впровадження змішаного навчання, які не вдалось реалізувати? Чи можна було б реалізувати цю ідею при певних обставинах (наявність групи розробників, ресурсів, часу)?

- Яка причина невдач реалізації інноваційних проектів?

На даному етапі важливо продумати механізми добровільної участі викладачів в анкетуванні, тому бажано до проведення процедури тестування, надіслати всім учасникам опитування інформаційні повідомлення. В таких повідомленнях необхідно проінформувати викладачів про мету опитування,

детально описати ідею та основні засади технології змішаного навчання, акцентувати увагу на важливості введення інновацій та важливості кожного співробітника навчального закладу.

2 етап. Проведення конкурсів на кращий проект змішаного навчання. Створення ситуації успіху.

Результати опитування, отримані в ході першого етапу, дають змогу визначити викладачів, які активно впроваджують ІКТ в навчальний процес. Проте рівень їх майстерності можна побачити лише на прикладі комплексної проектної роботи. В проекті може бути відображена ідея одного або декількох авторів, які мають амбіційні ідеї та готові представити їх на загальний огляд.

При відборі проектних ідей також потрібно звертати увагу на такі критерії як інноваційний характер ідеї, потрібні ресурси для реалізації, стратегія її впровадження та працездатності. Таким чином можна не тільки стимулювати творчі здібності найбільш активних викладачів, але й розповсюдження цієї ідеї на рівні всього закладу.

Важливим заключним моментом буде надання премій, призів, почесних грамот та інших заохочувальних інструментів переможцям, а також висвітлення цієї події на сайтах університету та відділів. Це створить ситуацію успіху та почуття задоволення за свої досягнення, гордості за свою справу, самоповаги. Схвалення громадськістю власної ініціативи підвищує результативність та якість роботи педагогічного працівника, створює позитивну мотивацію у процесі досягнення цілей [3].

Проте, головною нагородою для викладача-новатора стане можливість не стільки отримати визнання на рівні закладу вищої освіти, скільки реалізувати свою ідею та переконатись в її дієвості.

3 етап. Створення системи заохочення педагогічних працівників до впровадження ідей змішаного навчання. До систем заохочення можна віднести індивідуальні рейтинги викладацького складу, присудження «знаків якості», популяризації педагогічної інновації, неформальне спілкування з колегами, які мають досвід в галузі впровадження змішаного навчання.

Висновок

Представлені нами методи, способи та етапи мотивації педагогічних працівників щодо впровадження змішаного навчання складають незначну частину можливих впливів та стимулів, проте їх реалізація може значно вплинути на швидкість та активність застосування нових педагогічних ідей змішаного навчання. Будь-яка нова педагогічна технологія потребує специфічного підходу, проте людський ресурс є визначальним для успішного інноваційного розвитку закладу вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний редактор В. Г. Кремінь. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. Staes, J. The Red Monkey Story – Or how to manage creative ideas [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=BFk4dCCwlRg>.
3. Редько С.І., Панченко А. Г. Дослідження мотиваційних джерел педагогічних працівників як чинника успіху загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс] / Педагогічний процес: теорія та практика (3-4), 2015. – С. 29-34. – Режим доступу: <http://pftp.kubg.edu.ua/images/2015/2/8.pdf>

Ткачук Галина Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Умань, e-mail: tkachuk.g.v@udpu.edu.ua

Tkachuk Halyna Volodymyrivna – Candidate Of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of The Department of Physics, Mathematics and Informatics, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, e-mail: tkachuk.g.v@udpu.edu.ua