

2. Выготский Л.С. О психологических системах // Собр. соч. в 6 т.: Т. 1. М., 1982. С. 109-148.
3. Ключко В.Е. Системная детерминация мыслительной деятельности на стадии ее инициации // Сибирский психологический журнал. Вып. 5. 1997. С. 19-26.
4. Красноярцева О.М. Формирование профессионального образа мира как специальная задача высшего образования // Проблемы образования в Казахстане. Алматы, 1993.
5. Леонтьев А.Н. Образ мира. Избранные психологические произведения. М., 1983. Т.2. С. 251-260.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
7. Шептенко О.Б. Системная детерминация профессиональных установок в реальной жизнедеятельности (на материале педагогического труда). Автореферат дисс: канд. психол. наук. Барнаул, 1998.

*К.А. Жусупова, А.Г. Мурзагалиева*

*Алматы, Казахстан*

*Казахский национальный университет имени аль-Фараби*

## **К ВОПРОСУ О ПСИХОЛОГИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ВУЗА**

Как известно, повышение качества высшего и послевузовского образования будет основываться на интеграции образования, науки и практической деятельности, что соответствует требованиям и задачам обеспечения конкурентоспособности казахстанского образования на мировом рынке образовательных услуг. Это положительно повлияет на готовность казахстанской системы образования к интеграции в мировое образовательное пространство.

В настоящее время в условиях бурных технологических изменений и динамичной конкуренции человеческий капитал становится главным ресурсом повышения конкурентоспособности вуза, который обеспечит дальнейшее его развитие. Следовательно, преподавателям вуза нужно предоставить максимальные возможности реализации творческого потенциала. Здесь важна мотивация педагогической деятельности и психологический климат в педагогическом коллективе.

Как известно, любая деятельность окажется малоэффективной или вообще неэффективной, если у работника не будет заинтересованности в ее реализации. Эта заинтересованность выражается в мотивированности субъекта на соответствующую деятельность. Мотивация выполняет оценочную и компенсирующую роль. Формирование деятельности начинается с принятия ее личностью. Возникает желание выполнить эту деятельность, которое стимулирует активность личности в соответствующем направлении. Мотивация побуждает трудовую активность и влияет на формирование цели и путей ее достижения. Функция мотивирования является необходимым структурным элементом общей системы деятельности.

Отношение к конкретной профессиональной деятельности определяют успешность деятельности. Эти отношения выражаются в мотивах деятельности. Мотивы – это побудители деятельности. Все побудительные источники активности личности объединяются понятием мотивационной сферы. Она включает потребности личности, интересы, стремления, убеждения и т.д.

Мотивационная сфера деятельности преподавателя традиционно выделяется как связующее звено в профессиональной деятельности и в литературе часто интерпретируется в терминах его центрации (по А.Б. Орлову). Центрация понимается как взаимодействие преподавателя и студентов, основанное на эмпатии, безоценочном принятии другого человека, и конгруэнтности переживаний и поведения. Согласно А.Б. Орлову, личностная центрация преподавателя является «интегральной и системообразующей» характеристикой деятельности преподавателя [1].

Еще одной важной характеристикой профессионализма преподавателя является профессиональная направленность. Направленность личности – это такое ее психическое свойство, в котором выражаются потребности, мотивы, мировоззрения и цели ее жизни и деятельности.

Профессиональная направленность, по мнению А.К. Марковой, - это «интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая также всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях целенаправленных усилий» [2].

Направленность включает в себя представления о цели, мотивы, побуждающие к деятельности, эмоциональное отношение к этой деятельности, удовлетворенность ею.

В.А. Сластенин включает в понятие профессионально-педагогической направленности определенные личностные качества, такие как увлеченность педагогической работой, педагогический такт, психолого-педагогическая зоркость и наблюдательность, целеустремленность, требовательность [3].

Следует отметить, что профессионально-педагогическая направленность является интегральным свойством личности, которое выражается в доминирующих и осознаваемых отношениях преподавателя к профессии и оказывает непосредственное влияние на успешность деятельности. Таким образом, учет мотивационных особенностей личности имеет важнейшее значение для повышения эффективности деятельности как отдельных преподавателей, так и вуза в целом. У преподавателей формируется чувство ответственности, умения работать в творческом коллективе и организовывать ее работу, ориентироваться не только в направлении своей деятельности, но иметь представление о работе коллектива вуза в целом, возможность реализации личного потенциала и стремления к развитию своих способностей.

На основе анализа специфики деятельности преподавателей можно определить следующие основные моменты, влияющие на их мотивации:

- преподаватели должны четко представлять характер задания, которое они должны выполнить, а не только конкретные результаты, которых требуется получить;
- ответственность за результативность в значительной степени возлагается на самих преподавателей. Каждый из них должен управлять собой при получении новых результатов;
- непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой частью задания преподавателя. Он должен отвечать и за создание изобретений, и за участие в их использовании;
- деятельность таких преподавателей обязательно включает, с одной стороны, постоянное самообучение и самосовершенствование, а с другой – обучение других.

Постоянное стремление человека усовершенствовать существующую общественную систему, устранить противоречия между реальным и желаемым состояниями приводит к возникновению инноваций. Об инновациях можно говорить на всех уровнях: государственном, региональном, вузов-

ском. Инновации могут охватывать глобальные процессы и конкретные преобразования отдельных компонентов незначительных процессов. Таким образом, инновации характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому становятся предметом изучения, анализа и внедрения.

В современной литературе понятие «инновация» рассматривается по-разному в зависимости от различных методологических подходов, а именно:

- как результат творческой деятельности, практическое применение которого приводит к существенным изменениям в функционировании системы;
- как процесс внедрения нового вместо ранее действовавшего, но устаревшего [4].

Понятие «инновация» тесно связано с понятием «инновационный процесс», который охватывает цикл от возникновения идеи до ее практической реализации. Нормой становится не единичный акт внедрения какого-либо новшества, а целенаправленная система мероприятий по разработке, внедрению, освоению, диффузии и коммерциализации новшеств. Такую систему мероприятий называют инновационной деятельностью [5]. Таким образом, инновация – это новшество, разработанное в результате проведенного научного исследования или сделанного открытия, качественно отличного от предшествующего аналога, и внедренное в практическую деятельность. Следует отметить, что спонтанные изменения, происходящие на практике, инновациями не являются.

В данной статье большое значение придается развитию в высшем учебном заведении инновационного образования и роли преподавателей в инновационных процессах высшего образования.

Отметим, что образование относится к числу многоаспектных понятий, и его определение представлено целым комплексом разных взаимодополняющих формулировок. Являясь объектом многих психологических, социологических, и педагогических исследований, образование определяется и как среда, и как система, и как процесс и как продукт деятельности.

Цели образования делятся на три уровня:

- политический;
- административный;

- оперативный.

На первом уровне цели понимаются как государственная политика в области образования, основные задачи образования фиксируются в законодательных актах, а их решение возлагается на аппарат управления образовательной системы.

На втором уровне цели понимаются как стратегии решения основных образовательных задач. Фиксируются эти цели в учебных планах и программах, а их достижение организуют администраторы, инспектора и менеджеры образования.

На третьем уровне цели переводятся в оперативные задачи обеспечения учебного процесса. Реализация этих задач выполняется преподавателями в процессе их профессиональной деятельности.

Следует отметить, что наиболее общие задачи определяются на политическом уровне, а наиболее конкретные – на оперативном.

Сегодня образовательная система функционирует по рыночным законам, а переход к рыночным отношениям кардинально изменил принципы организации и управления в системе высшего образования. В современных условиях к одному из побудительных мотивов создания новшеств относится конкуренция на рынке, т.е. конкуренция стимулирует вузы разрабатывать и внедрять новинки либо для удержания своих позиций на рынке, либо для освоения нового сегмента и получения дополнительных конкурентных преимуществ. Поэтому, высшие учебные заведения всецело ориентированы на потребителя, запросы которого должны быть качественными и предоставленными в срок, а инновационная деятельность и ее результаты являются главным условием успеха и эффективности. Следует отметить, что систему профессионального образования необходимо модернизировать путем совершенствования образовательных программ и стандартов, большей ориентации на потребности рынка труда, четкого определения границ обязательств государства в области профессионального образования на разных его уровнях. Одним из возможных путей дальнейшего развития этой области являются инновации. Следовательно, модернизация образования является процессом внедрения инноваций, а преподаватель – главным действующим лицом любых преобразований. Именно от преподавателя, его мотивации, умения решать возникающие проблемы за-

висит, насколько полно и адекватно студент сможет реализовать свой потенциал в когнитивном и личностном развитии.

Существующий инновационный потенциал вуза оценивается по следующим параметрам:

- наличие стратегической программы развития вуза;
- реализация трехуровневой модели образования;
- состояние подготовки преподавателей вузов;
- эффективность научной и инновационной деятельности;
- интеллектуальный потенциал вуза;
- качество подготовки выпускников согласно независимому рейтингу работодателей;

• участие в международной деятельности;

- обеспеченность инновационной деятельности материальной и информационной базой.

Инновационная деятельность вуза, приоритетность вопросов качества услуг изменяют требования к преподавателям высшей школы, повышают значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Изменения мотивации педагогического коллектива ускорят процесс нововведений, улучшат положение вуза на рынке, позволят более эффективно задействовать возможности преподавателей, выступающих в качестве сплоченной команды единомышленников. Таким образом, мотивация – это важный род педагогической деятельности, имеющий целью активизировать преподавателей, работающих в вузе, побудить их трудиться более эффективно для выполнения целей, поставленных в планах.

*Библиографический список:*

1 Марцинковская Т.Д., Григорович Л.А. Психология и педагогика. – М., 2010. – 463 с.

2 Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 269 с.

3 Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. – М., 1998. – 456 с.

4 Василевская И.В. Инновационный менеджмент. – М., 2004. – 80 с.

5 Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. Инновационное развитие компании. – М., 2009. – 248 с.