

- второй уровень — наличие управленческих способностей, умственный характер труда;
- третий уровень — удовлетворение от работы в управленческой команде, от общения в творческом коллективе, независимость труда от внешних факторов, например, от материальной выгоды.

Однако мотивационная структура с течением времени под воздействием различных факторов изменяется, одни мотивы утрачивают свою силу, другие, напротив, становятся более важными.

Как свидетельствуют результаты исследований [1, 3, 4, 6], управленцы современных вузов «ожидают» того, что их надежды успешно свершатся, и в целом не предрасположены к каким-то конкретным действиям, поскольку сегодня в высшей школе не существует развитой системы мотивационного подкрепления собственно управленческих усилий и достижений. По этой причине важными представляются программы усиления внутренней мотивации, например, для появления прежнего энтузиазма в работе и стремлении повышать свою компетентность.

Проведён эксперимент, определяющий характеристики мотивации к изучению и использованию ИКТ в профессиональной деятельности АУП вуза.

С целью определения указанных характеристик было проведено анкетирование 100 представителей всех категорий АУП Южного федерального университета.

Для анализа данных была произведена выборка случайным образом — по двадцать анкет из каждой группы респондентов.

Анкета содержала ряд вопросов, направленных на определение компьютерной тревожности, характера мотивации к повышению квалификации в области ИКТ, выбора предпочтения в форме проведения повышения квалификации, базовых знаний в области ИКТ.

При ответе на вопросы, направленные на выявление характера мотивации, респонденты выбрали несколько вариантов ответа.

В эксперименте участвовал АУП различного возраста, были выделены две возрастные группы: до 40 лет и после 40 лет. Подобный выбор обусловлен введением предмета «информатика» в подготовку будущих управленцев в конце 80-х гг. прошлого века, поэтому управленцы до 40 лет в некоторой степени владеют (владели) основами ИКТ, для управленцев, получивших базовое образование до этого времени, работа с компьютерной техникой является инновацией.

Мотивация является одним из важнейших факторов обеспечения качества управленческого процесса в вузе. При определении мотивации к изучению ИКТ были выделены следующие ее типы:

- удовлетворение собственного интереса — «интересно»;
- потребность в росте самооценки — «для повышения самооценки»;
- желание карьерного роста (ИКТ-компетентность сейчас стала одним из системообразующих факторов карьерного роста) — «для карьерного роста»;
- жесткие требования образовательного учреждения — «заставили».

На рис. 1 представлена диаграмма, отражающая распределение по ведущему типу мотивации всех опрошенных управленцев. Данные свидетельствуют о высоком уровне мотивации, обусловленной интересом к познанию нового и стремлением к самосовершенствованию.

Очевидно, что у управленцев преобладает внутренняя мотивация, обусловленная стремлением к саморазвитию, повышением своей профессиональной компетентности.

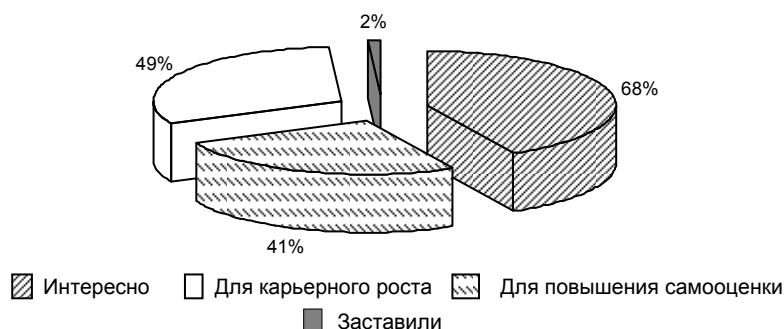


Рис. 1. Мотивация АУП вуза к изучению ИКТ

Детализация по возрасту отражена на рис. 2. Диаграмма отражает схожесть в определении ведущего типа мотивации — удовлетворение собственного интереса, стремление к саморазвитию, который можно отнести к познавательным мотивациям.

По мнению А.Маслоу [5], это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность. Развитие происходит тогда, когда следующий шаг вперед объективно приносит больше радостей, больше внутреннего удовлетворения, чем предыдущие приобретения и победы, которые стали чем-то обычным и даже надоели. Актуализация потребности в саморазвитии увеличивает сила его мотивации к деятельности. Интерес к изучению информационных технологий подкрепляется ежедневным развитием техники и использованием ее в различных сферах деятельности, в том числе — профессиональной.

В повышении самооценки более заинтересованы управленцы старшего возраста, мотив самоутверждения — стремление утвердить себя в социуме — связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием. Управленцы старшего возраста зачастую уже имеют определенный статус в обществе и стремятся его поддержать. Стремление к повышению самооценки, к повышению своего формального и неформального статуса, к позитивной оценке своей личности — существенный мотивационный фактор, который побуждает человека интенсивно работать и развиваться, желание «не отставать от более молодых коллег» является хорошим стимулом к росту ИКТ-компетентности.

Карьерный рост не сильно беспокоит АУП старшего возраста, поскольку многие из них уже достигли определенных профессиональных вершин, в то время как более молодые управленцы работают на перспективу.

Присутствует ненулевой показатель мотивации, обусловленной требованиями учебного заведения, по нашему мнению, он был бы несколько выше при увеличении количества опрошенных управленцев. В данном случае имеет место негативная мотивация — побуждения, вызванные осознанием возможных неприятностей, неудобств, наказаний, которые могут последовать в случае невыполнения деятельности. Приобретение новых знаний в этом случае приобретает характер защитного действия и является принудительным. В случае действия негативной мотивации человека побуждают к деятельности страх перед возможными неприятностями или наказанием и стремление их избежать, подобная мотивация является кратковременным, но достаточно мощным стимулом.

На рис. 3 отображены данные по мотивации к изучению ИКТ АУП вуза. Управленцы с большим интересом относятся к изучению ИКТ, это можно объяснить наличием научно-исследовательской составляющей в профессиональной деятельности, подвигающей к использованию технологий, в некоторой степени экономящих временные затраты и расширяющих индивидуальное образовательное пространство.

В ходе исследования была выявлена корреляция между мотивацией и компьютерной тревожностью управленцев старшего возраста

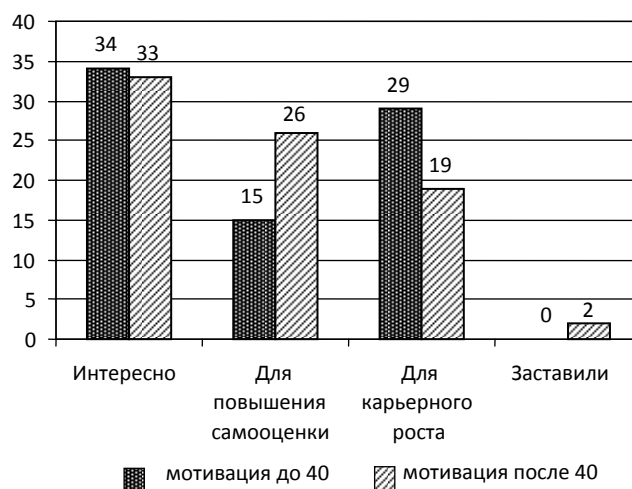


Рис. 2. Мотивация к изучению ИКТ АУП вуза разного возраста



Рис. 3. Мотивация к изучению ИКТ АУП вуза

Таким образом, мотивация влияет на процесс формирования ИКТ-компетентности АУП вуза, определяя выбор теоретических и методических подходов к формированию у него способности осуществлять поиск, сбор, анализ, обработку профессиональной информации, использовать прикладное программное обеспечение и АСУ для решения управленческих задач.

ЛИТЕРАТУРА

1. Коваленко М.И. Повышение квалификации педагогов старшего возраста в области информационных технологий: методика, средства, эффективность. Ростов на/Д, 2009.

2. Колбасова Л.О. Профессиональная компетентность (социально-философский анализ). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Чебоксары, 2009.
3. Левина М.М. Основы технологии обучения профессионально-педагогической деятельности // ИПК и переподготовка руководящих работников и специалистов в образовании. М., 1996.
4. Маркова А.К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. М., 1993.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб., 2003.
6. Морозова О.П. Концептуальные основы развития профессиональной деятельности учителя в условиях модернизации образования // Педагогический профессионализм в современном образовании / Новосибирский гос. пед. ун-т; ред. Е.В.Андрienко. Новосибирск, 2006. Ч. 1.