

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ИННОВАЦИОННЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

© 2008 Л.Ф.Красинская

Самарский государственный университет путей сообщения

В статье затрагивается проблема снижения трудовой мотивации преподавателей, вызванная их неблагоприятным социальным положением и падением реальных доходов. Приводятся результаты исследования, проведенного в ряде ведущих вузов г. Самары. Общее снижение мотивации и удовлетворенности преподавателей трудом рассматривается как барьер на пути инновационных преобразований в высшей школе.

Кардинальные перемены, произошедшие за последние десятилетия в нашей стране и за рубежом, мировые тенденции, связанные с глобализацией и бурным распространением информационно-коммуникационных технологий, вхождение России в единое образовательное пространство Европы, намеченное подписанием Болонских соглашений, – все эти процессы неизбежно затрагивают систему профессионального образования и определяют перспективы реформирования высшей школы. Для того чтобы успешно выполнять свои функции, вузы должны оперативно реагировать на запросы рынка труда, удовлетворять образовательные потребности обучающихся, осваивать более гибкие организационные формы и современные дидактические технологии. Именно на повышение адаптивности и конкурентоспособности учебных заведений в новых условиях жизни и направлена реформа системы образования. Как известно, все реформы замысливаются «сверху», но осуществляются на местах, и многое зависит от готовности рядовых преподавателей включаться в инновационные процессы, то есть от их профессиональной мотивации и уровня подготовленности.

Учитывая, что преподаватели высшей школы работают в непростой социальной ситуации, когда их труд не получает достойного вознаграждения, актуальным является вопрос, готовы ли они с энтузиазмом и творчески решать те задачи, которые ставит перед ними реформа системы образования? Ответить на этот вопрос помогают результаты исследования, проведенного в ряде ведущих государственных вузов г. Самары – в аэрокосмическом университете, в техническом университете и в университете путей сообщения. В анкетировании приняли участие 226 преподавателей, имеющих раз-

ный возраст, педагогический стаж, профиль базового образования, должностной статус (из них 122 – мужчин, 104 – женщины). В ходе исследования нас интересовало, какие мотивы доминируют в профессионально-педагогической деятельности современных преподавателей, и готовы ли они к инновационным преобразованиям в высшей школе.

Профессиональную мотивацию обычно рассматривают как вид психической регуляции поведения и деятельности специалиста¹. Она определяет отношение к труду, к профессиональному саморазвитию, степень удовлетворенности выполняемой работой. Сфера профессиональной мотивации весьма динамична и развивается в течение всей профессиональной карьеры преподавателя, в том числе и в зависимости от жизненных обстоятельств. Однако ее нельзя объяснять только индивидуальным развитием субъекта труда и вырывать из контекста социальных отношений. Помимо внутренних потребностей в саморазвитии, профессиональная мотивация определяется комплексом многообразных социальных факторов. Все это создает сложную динамическую систему профессиональных мотивов, одни из которых относительно устойчивы, другие изменчивы, что зачастую порождает внутренние мотивационные противоречия. Именно такую психологическую картину мы и увидели, изучая профессиональные мотивы преподавателей высшей школы.

Проблема мотивации заинтересовала нас, прежде всего, в связи с готовящимися переменами в высшей школе, вызванными перспекти-

¹ Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990; Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2-х тт. – М.: Педагогика, 1986.

вами вхождения России в европейское образовательное пространство и необходимостью в связи с этим унифицировать требования к подготовке специалистов с учетом международных стандартов. На страницах педагогической прессы бурно обсуждаются проблемы присоединения к Болонскому процессу, обосновываются преимущества и выгоды предполагаемой интеграции, высказываются опасения, намечаются оптимальные пути международного сотрудничества. Наиболее активно в дебатах участвует академическая общественность столичных вузов, которая в целом поддерживает готовящиеся преобразования. Преподаватели периферийных учебных заведений заняли выжидательную позицию, при этом их эмоциональные мнения и субъективные оценки имеют самый широкий разброс: от обвинений чиновников в стремлении «оболонить» страну до горячих призывов к кардинальным трансформациям в вузовской среде. Чем же на самом деле живет рядовой преподаватель, насколько осознает необходимость реформирования системы образования и готов ли включиться в инновационные процессы?

Результаты исследования показали, что преподаватели единодушно признают необходимость изменений в высшей школе. По их мнению, в совершенствовании нуждаются, прежде всего, технологии обучения (51%) и содержание образования (39%). На сегодняшний день это основная проблема, так как многих вузовских педагогов не устраивают пассивно-информационные способы преподавания и устаревшие, перегруженные программы, далекие от потребностей современного производства. Преподаватели также не удовлетворены своим социальным положением и требуют соответствующих изменений в отношении к ним со стороны государства (38%). Часть педагогов не устраивает система воспитания студентов (28%) и управление вузом (25%), и они ожидают перемен в этих сферах. Некоторые отмечают, что нужны изменения в режиме работы института (17%), а также в отношениях преподавателей и студентов (10%).

Итак, все понимают необходимость преобразований в высшей школе. И именно эти цели преследует проводимая правительством реформа, направленная на постепенное сближение отечественной и западной систем образования, на усиление конкурентоспособности российских вузов и повышение качества про-

фессиональной подготовки специалистов. Поэтому нас особенно интересовало, как преподаватели относятся к реформе высшего образования. Мнения респондентов по данному вопросу разошлись. Около половины опрошенных (47%), в основном молодые педагоги, относятся к реформе положительно, 33% – затруднились ответить однозначно, пятая часть (20%) – относится резко отрицательно, аргументируя это тем, что непродуманная реформа окончательно развалит российскую высшую школу. Как видно из ответов, значительная часть преподавателей психологически не готова к инновационным преобразованиям в вузе. На вопрос: «Что является препятствием для реформирования системы образования?», были получены следующие ответы: 1) отсутствие мотивации у преподавателей (47%); 2) отсутствие научно обоснованной стратегии развития вуза (36%); 3) незаинтересованность руководителей (33%); 4) плохая информированность о нововведениях в высшей школе (26%).

Таким образом, результаты исследования показали, что среди комплекса факторов, препятствующих инновационным преобразованиям в вузе, лидируют такие, как недостаточная мотивация преподавателей и их недоверие к инициаторам реформ. Что касается скепсиса по отношению ко всем реформационным замыслам, то он вполне оправдан логикой постперестроечных процессов, происходящих в нашей стране. Вместе с тем, проблема снижения профессиональной мотивации вузовских педагогов, вызванная их неблагоприятным социальным положением, на сегодняшний день остается наиболее острой и может рассматриваться как фактор, мешающий готовящимся изменениям в высшей школе. Результаты проведенного исследования позволяют нам констатировать, что ситуация, сложившаяся в профессионально-педагогической среде, критическая. И связана она с резким падением трудовой мотивации рядовых преподавателей, вынужденных работать в парадоксальных социально-этических условиях, когда их труд не получает достойного материального вознаграждения. Если заработная плата не соответствует затраченным интеллектуальным и эмоциональным усилиям, то это неизбежно ведет к снижению удовлетворенности трудом, создает профессиональный пессимизм и открывает дорогу различного рода злоупотреблениям. Многих преподавателей

унижает потерю социального статуса, связанная с падением реальных доходов. Вузовские педагоги не видят связи между качеством своей работы и количеством заработанных денег. Социальная уязвимость возрастает, когда преподаватели понимают, что их официальная зарплата зачастую меньше, чем подработки студентов, и этим они оправдывают свое моральное право работать формально, с меньшей отдачей. Конечно, все это деморализует профессиональное сообщество и создает общий пессимистичный фон. Что же удерживает преподавателей в рамках профессии? Есть ли какие-то дополнительные стимулы и внутренние резервы, позволяющие им выполнять работу на уровне нормативных требований и даже проявлять трудовой энтузиазм?

Проводя исследование, мы попросили преподавателей оценить значимость внешних и внутренних трудовых мотивов, а также степень их реализации. Прежде всего, респондентам предлагалось проранжировать мотивы трудовой деятельности по степени их персональной значимости: от 1 – наиболее значимо, до 12 – наименее значимо, а затем оценить степень их удовлетворения. Как выяснилось, наиболее значимыми для вузовских преподавателей являются внутренние мотивы трудовой деятельности. Именно они получили самые высокие ранговые места. Так, очень высоко преподаватели оценили возможность творчества в деятельности (1 ранговое место) и потребность в реализации индивидуальных склонностей и способностей (2 место). На 3 и 4 местах – возможность заниматься научной деятельностью, а также обучать, воспитывать, передавать опыт. Возможность заработка, как мотив трудовой деятельности, занимает 5 место. Далее следуют такие мотивы (перечисляются в порядке снижения рангового места): возможность постоянного профессионального роста; социальная значимость выполняемой работы; статус преподавателя и престиж профессии в обществе; взаимоотношения в коллективе. И на последних местах по значимости оказались мотивы, связанные с условиями труда: режим и организация работы; отношение администрации к труду, быту, отдыху сотрудников. На последнем месте – возможность влиять на людей. Различия в оценках трудовых мотивов преподавателями разных кафедр незначительны и, в основном, носят гендерный характер. Для препода-

вателей-мужчин более важны творческий характер деятельности, занятия наукой, они выше оценивают социальную значимость выполняемой работы и возможность влиять на других людей. Женщины отдают большее предпочтение реализации индивидуальных склонностей и способностей, возможности обучать и воспитывать, для них важнее материальные аспекты труда.

Преподаватели не только ранжировали мотивы с точки зрения их личной значимости, но и оценивали по пятибалльной системе степень удовлетворения каждого мотива. Оказалось, что преподавателей, и мужчин, и женщин, больше всего устраивают отношения в трудовых коллективах (4,1 баллов). Это во многом связано с тем, что деятельность вузовского педагога носит преимущественно индивидуальный характер, поэтому проблема срабатываемости и психологической совместимости не стоит столь остро, как в других коллективах, где результат работы зависит от совместных усилий и общей слаженности действий. Вместе с тем, благоприятный психологический климат в коллективе является важным условием профессиональной успешности и общей удовлетворенности трудом у преподавателей. Достаточно высоко оценивается степень реализации внутренних мотивов, связанных с интересом к различным аспектам деятельности: возможность творчества (4 балла); возможность обучать, воспитывать, передавать опыт (3,9 балла); соответствие работы индивидуальным склонностям и способностям (3,9 балла); возможность заниматься научной деятельностью (3,8 балла); возможность профессионального роста (3,6 балла). Меньшую удовлетворенность вызывают следующие аспекты профессиональной деятельности: социальная значимость выполняемой работы (3,5 балла); престиж профессии в обществе (3,4 балла); социально-гигиенические условия, режим, организация труда (3,2 балла); возможность влиять на других людей (3,1 балла); отношение администрации к труду, быту, отдыху сотрудников (2,9 балла). Как и ожидалось, на последнем месте по степени удовлетворения находится материальная оплата труда (2,8 балла).

Обработав полученные результаты, мы определили ранговое место каждого мотива, как по параметру его значимости, так и по параметру удовлетворения. Результаты сравнения

значимости и степени удовлетворения мотивов представлены в таблице 1.

Таблица 1. Значимость и степень удовлетворения трудовых мотивов (ранговое место)

| Мотивы трудовой деятельности | Средние значения | | Преподаватели-мужчины | | Преподаватели-женщины | |
|------------------------------------------------------|------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| | Значимость | Удовлетворение | Значимость | Удовлетворение | Значимость | Удовлетворение |
| Возможность творчества в деятельности | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Потребность в реализации индивидуал. склонностей | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 |
| Возможность заниматься наукой | 3 | 5 | 3 | 3 | 8 | 5 |
| Возможность обучать, воспитывать | 4 | 3 | 4 | 6 | 3 | 3 |
| Возможность заработка | 5 | 12 | 7 | 11 | 4 | 12 |
| Возможность профессионального роста | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| Социальная значимость выполняемой работы | 7 | 7 | 5 | 7 | 6 | 7 |
| Статус преподавателя, престиж профессии | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 |
| Взаимоотношения в трудовом коллективе | 9 | 1 | 9 | 2 | 9 | 1 |
| Режим, сан.-гигиенические условия, организация труда | 10 | 9 | 11 | 10 | 10 | 9 |
| Отношение администрации к труду, быту, отдыху | 11 | 9 | 12 | 12 | 11 | 11 |
| Возможность влиять на других людей | 12 | 10 | 10 | 9 | 12 | 10 |

Сравнение этих двух параметров – значимости трудовых мотивов и степени их удовлетворения – позволило нам лучше понять внутренние противоречия, которые переживают рядовые преподаватели. Если важные для человека трудовые мотивы находят свое удовлетворение, то это является действенным фактором для проявления рабочего энтузиазма. И наоборот, всякого рода несовпадения, которые обычно обусловлены социально-профессиональными причинами, вызывают снижение трудовой мотивации. Как видно из таблицы, на первом месте по удовлетворенности находятся взаимоотношения в трудовом коллективе. Хотя значимость этого фактора оценивалась респондентами невысоко (всего 9 место), тем не менее, взаимоотношения в коллективе можно рассматривать как момент, положительно влияющий на профессиональную деятельность. Гораздо больше, чем межличностные отношения с коллегами, вузовских педагогов удерживает в профессии высокая реализация наиболее значимых для развития личности мотивов: возможности творчества, профессионального роста, возможности заниматься наукой, обучать,

воспитывать, передавать опыт, развитие индивидуальных склонностей и способностей.

Совершенно не удовлетворен мотив, связанный с оплатой труда, и преподаватели в понимании этого единодушны. Значимость данного мотива достаточно высока, и он перечисляется сразу же (5 место) после доминирующих внутренних мотивов, касающихся профессионально-личностной самореализации. Однако по степени удовлетворения он занимает последнее место (12 место), что ведет к появлению внутреннего мотивационного конфликта, когда интерес к работе сталкивается с недовольством по поводу заработной платы. Конечно, преподаватели понимают, что их профессиональные чувства, связанные с интересом и увлеченностью выполняемой работой, эксплуатируются, и это усиливает пессимизм и социальную безнадежность. Недостаточно реализованы также потребности «внешнего порядка», связанные с условиями труда: режим, организация деятельности, отношение администрации к бытовым проблемам сотрудников. В иерархии профессиональных мотивов они занимают последние места, поэтому слабая степень их удовлетво-

ния переживается не так тяжело, как вопрос с недостойной заработной платой.

Таким образом, наблюдается явный перекос, когда при реализации внутренних мотивов, связанных с интересом к содержанию и процессу труда, внешняя мотивация практически отсутствует. Если нарушена система внешней мотивации, и материальное вознаграждение не соответствует вложенным усилиям, то постепенно происходит снижение общей удовлетворенности трудом. Именно эту кризисную ситуацию, сложившуюся в вузах, и подтверждают результаты нашего исследования, когда выраженный интерес к содержанию научно-педагогической деятельности сочетается с недовольством преподавателей по поводу условий труда, связанных, прежде всего, с отсутствием материальных стимулов. Особенно плохо то, что трудовая мотивация снижена у молодых педагогов, которые в силу возраста должны активно самоутверждаться в профессии, а также у наиболее опытных, компетентных, профессионально активных преподавателей в возрасте 40 – 50 лет. К сожалению, вузовская администрация, не имея возможности в корне изменить ситуацию с оплатой труда, практически не задействует внутренние стимулы профессиональной деятельности, в результате чего рядовые преподаватели часто жалуются на руководителей, которые не всегда адекватно оценивают их способности и не замечают трудовой вклад. Все это делает актуальной проблему управления мотивацией сотрудников. В условиях традиционного вуза она не решена, так как требует иных, более современных подходов в сфере академического менеджмента.

Падение мотивации неизбежно связано со снижением общей удовлетворенности выполняемой работой. Удовлетворенность трудом, как субъективное эмоциональное состояние преподавателя, складывается из множества составляющих. Важную роль играют не только содержание труда и его материальная оценка, но и статус профессии в обществе, перспективы ее развития, возможности преподавателей в реализации внепрофессиональных целей (материальное благополучие, отдых, сохранение здоровья и т.п.). Чтобы лучше понять характер трудовой мотивации и степень удовлетворенности преподавателей выполняемой работой, мы дополнительно попросили их отметить неблагоприятные факторы, снижающие эффек-

тивность научно-педагогической деятельности. Как и ожидалось, две трети преподавателей (68%) в качестве негативного фактора отметили финансовые затруднения и отсутствие возможности реализовать материальные потребности. Чаще всего на это указывают молодые педагоги, зарплата которых чрезвычайно низка, а также женщины. Половина респондентов (53%) отметила такой фактор, как необходимость подрабатывать и связанный с этим эффект эмоционального выгорания. В большей степени на эту причину указали преподаватели зрелого возраста (40 – 55 лет), то есть обладающие достаточной компетентностью и мобильностью. На сегодняшний день это серьезная проблема, с которой сталкиваются многие вузовские педагоги. Необходимость поддерживать достойный уровень жизни толкает их на подработки, результатом чего является хроническая загруженность, психологическая усталость, экономия интеллектуальных и эмоциональных усилий, формальное выполнение функций.

Половина педагогов жалуется на неравномерное распределение нагрузки в течение учебного года (48%). Преподаватели, по сути, те же «сезонные рабочие». Энергия и энтузиазм в первые месяцы семестра постепенно снижаются, накапливается усталость, ухудшается самочувствие. К сожалению, достаточно много преподавателей (39%), которые в качестве причины, неблагоприятно влияющей на деятельность, отметили отсутствие стимулов для качественной работы. Выше мы уже рассуждали по поводу данной проблемы, здесь же приходится констатировать, что пока на уровне правительства не решен вопрос с достойной зарплатой для вузовских педагогов, изменить ситуацию с падением трудовой мотивации не представляется возможным. Следующий по частоте выборов фактор касается загруженности преподавателей делами и, как следствие этого, отсутствие свободного времени (29%). Данная ситуация также связана со спецификой работы в вузе, ее гибким графиком и ненормированностью, что создает ощущение постоянной включенности в деятельность. Четвертая часть респондентов (25%) оценивает свою работу как чрезмерно нервную, напряженную. Подобное восприятие работы усиливается с возрастом, а также преобладает у лиц, занимающихся административной деятельностью.

На слабую удовлетворенность результатами педагогической работы указали 19% преподавателей. Невысокие результаты работы, о которых говорят респонденты, отражают негативную ситуацию, сложившуюся в вузе, когда «массовизация» высшего образования и коррупционные явления в учебных заведениях превращают педагогический процесс в «подобие образования», что, по сути, является не персональной, а системной проблемой. Пятая часть респондентов (18%) относится к педагогическому труду как к рутинной работе, в которой мало возможностей для творчества. В качестве неблагоприятного фактора отмечалась также невозможность реализовать в педагогической деятельности профессиональные знания и умения (9%). В большей степени это беспокоит преподавателей гуманитарных кафедр, которые в условиях технического вуза не в полной мере проявляют свой потенциал. На необходимость постоянно осваивать новую информацию указали всего 5% преподавателей, то есть эта сторона труда особых проблем не вызывает. Как видим, из комплекса факторов, неблагоприятно влияющих на профессиональную деятельность, преподаватели, в первую очередь, отметили финансовые затруднения, а также постоянную загруженность делами из-за необходимости подрабатывать, эмоциональное выгорание, отсутствие стимулов для качественной работы.

В ходе исследования нас интересовало, влияет ли крайняя неудовлетворенность материальными условиями труда на стремление преподавателей к профессиональному саморазвитию, или данный процесс целиком обусловлен внутренними потребностями личности в самоактуализации? Чтобы лучше разобраться в этой проблеме, мы попросили педагогов отметить, во-первых, те факторы, которые стимулируют их профессиональное саморазвитие, во-вторых, те, которые мешают этому процессу. Как показали результаты опроса, стимулирующих факторов все же больше, чем препятствующих, и это вселяет определенный оптимизм в оценке ситуации, сложившейся в высшей школе. Основными мотивами профессионального саморазвития преподавателей являются следующие: 1) интерес к работе (91%); 2) ожидания со стороны студентов и их интерес к предмету (81%); 3) занятия самообразованием (72 %); 4) занятия научной и методической ра-

ботой (63%); 5) новизна деятельности, возможность творчества (62%); 6) признание со стороны окружающих (43%); 7) новая должность и возрастающая в связи с этим ответственность (42%); 8) достижения коллег (37%); 9) внимание к данной проблеме руководителей (27%).

Итак, доминируют внутренние мотивы профессионального саморазвития, связанные с интересом к содержанию труда. Мотивы профессионального и личностного самоутверждения, хотя и присутствуют, выражены слабее. Если для мужчин более важными факторами саморазвития являются занятия научной работой, возможности творчества, экспериментирования, то для женщин – ожидания со стороны студентов, занятия самообразованием и поддержка руководителей. Профессиональное развитие молодых преподавателей во многом стимулируется необходимостью утверждать себя в новой социальной роли. Большое значение для них имеют занятия самообразованием, наукой, новизна деятельности. С возрастом большую роль начинают играть внешние ожидания, в том числе, желание получить признание коллег.

Примечательно, что интерес к профессии, как основной стимулирующий саморазвитие фактор, с увеличением возраста респондентов отмечается несколько чаще, чем в молодые годы. Сохранение устойчивого интереса к деятельности и связанное с этим стремление вузовских педагогов к развитию профессиональной компетентности, даже при наличии множества неблагоприятных условий, феномен вполне объяснимый в контексте идеи самоактуализирующейся личности (по А.Маслоу). Желание максимально реализовать индивидуальные способности, постоянное «инвестирование» в работу интеллектуальных и эмоциональных усилий, сложность и разнообразие самой деятельности, накопление ценного профессионального опыта, от которого не просто отказаться, – все это является движущей силой саморазвития, а также причиной, удерживающей преподавателей в рамках профессии, даже когда психологические затраты несоизмеримы с реальной ценой педагогического труда.

Тем не менее, в ходе исследования преподаватели отмечали не только стимулирующие, но и препятствующие профессиональному саморазвитию факторы. В качестве препятствующих факторов назывались следующие: 1) недостаток времени (59%); 2) ограниченные

ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства (47%); 3) отсутствие специалистов, у которых можно было бы поучиться (37%); 4) отсутствие поддержки в этом вопросе со стороны руководителя (32%); 5) собственная лень и инертность (30%); 6) профессиональная пассивность коллег, руководства (27 %); 7) отсутствие мотивации, потеря интереса к педагогической деятельности (22%); 8) состояние здоровья (14%); 9) неуверенность в своих возможностях (13%); 10) разочарование в результате ранее имевшихся неудач (11%).

Может показаться парадоксальным, что некоторые респонденты одновременно выбрали взаимоисключающие варианты: интерес к работе как стимулирующий фактор и падение интереса к работе как препятствующий саморазвитию фактор. Но противоречие здесь только формально-логическое, а не психологическое. Все, что связано со сферой эмоционально-мотивационных отношений, весьма динамично и ситуативно. Поэтому можно, любя профессию в целом, в данный момент не принимать некоторые ее стороны. Но, тем не менее, потеря трудовой мотивации у значительной части вузовских педагогов, связанная с падением доходов, факт реальный, и его нельзя игнорировать.

Таким образом, в современных условиях функционирования высшей школы много демотивирующих факторов, которые влияют на научно-педагогическую деятельность преподавателей и их удовлетворенность трудом. Проведенное нами исследование профессиональной мотивации показало, что вузовскому педагогу приходится работать в противоречивой ситуации, когда выраженный интерес к содержанию и процессу труда сталкивается с его

низкой оплатой, что порождает внутренний мотивационный конфликт. Сам процесс деятельности, связанный с ее разнообразием и интеллектуальной сложностью, с возможностью творчества и постоянного саморазвития остается привлекательным для подавляющего большинства преподавателей. Однако их профессиональная самореализация сталкивается с серьезными трудностями, а удовлетворенность работой во многом определяется реальной ситуацией, когда человек ущемлен в самом главном – в справедливой оплате труда. Чтобы поддерживать достойный образ жизни, преподаватели вынуждены подрабатывать, и это со временем ведет к эмоциональному выгоранию. Состояние любого человека имеет предел ресурсов психического и физического здоровья, поэтому чтобы сохранить энергию, преподаватели вынуждены экономить свои усилия, зачастую – за счет формального выполнения должностных функций. В этих условиях трудно рассчитывать на энтузиазм преподавателей и их готовность активно включаться в инновационные преобразования высшей школы. Готовность к кардинальным переменам – это не столько вопрос административных решений, сколько интерес, желание, намерение рядовых работников вносить новшества в свою деятельность и преобразовывать ее в соответствии с изменившимися социальными требованиями. Однако приходится констатировать, что на сегодняшний день общее снижение профессиональной мотивации и удовлетворенности преподавателей трудом – это та «скала», о которую могут разбиться все реформаторские замыслы и намечаемые правительством перспективные проекты в сфере образования.

PROFESSIONAL MOTIVATION OF A LECTURER AS A FACTOR INFLUENCING ON THE INNOVATION REFORMATIONS AT HIGHER SCHOOL

© 2008 L.F.Krasinskaya

Samara State University of Railway Transport

This article touches the problem of decreasing lecturers' working motivation caused by their unfavourable social position and fall of actual incomes. The results of research, held in leading Samara Universities, are given. General decrease of lecturers' motivation and satisfaction are considered as a barrier on the way of innovation reformations at higher school.