УДК 377

Н. Л. Лабунская, О. В. Мандрова

N. L. Labunskaya, O. W. Mandrova

МОТИВЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ

MOTIVES OF INNOVATIVE PEDAGOGICAL ACTIVITY

Аннотация. *Статья посвящена инновациям в образовании и вопросам мотивации инновационной деятельности педагогов.*

Abstract. *Article is about innovations in education and motivation of innovative activity of teachers.*

Понятие инновация применительно к педагогическому процессу означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося [1]. Очевидно, что *инновационная деятельность* является сложным, нацеленным в будущее и затратным видом деятельности с недостаточно предсказуемым результатом для любой организации, что затрудняет внедрение инноваций. Готовность к инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество профессионализма педагога, без наличия которого невозможно достичь и высокого уровня педагогического мастерства, и развития образовательных организаций.

Несомненно, что любая инновация это большой риск, но чтобы проверить ее эффективность, важно не бояться риска. Рассмотрим мотивы, позволяющие переломить эту позицию и позволить руководителям организаций самостоятельно прийти к пониманию необходимости развития инновационного потенциала коллектива и его эффективного использования на примере ГБОУ СПО Кузнецкого техникума сервиса и дизайна (далее КузТСиД).

С точки зрения теории менеджмента мотивация – это *процесс побуждения людей к деловой активности для достижения личных целей, а также целей организации*. Рассматривая факторы, побуждающие к инновациям, можно указать следующие *мотивы инновационной активности педагогов:*

- *желание авторов реализовать идеи;*
- *необходимость обновления в организации;*
- *стимулы государственной инновационной политики.*

Различают два вида мотивации - внутреннюю и внешнюю. При этом внутренняя мотивация подразумевает побудительные силы и действия, формируемые внутри самой системы (в данном случае – образовательной организации). Внешняя мотивация – это совокупность факторов, действующих за пределами системы, но целенаправленно и/или опосредовано воздействующих на эту систему так, чтобы она развивалась в нужном направлении [2].

Формы внутренней мотивации в образовательном учреждении могут быть самыми разнообразными: от создания формальных (неформальных) групп (организационных единиц), функцией которых является инновационная деятельность, вплоть до внедрения специальных систем поощрения работников предприятия за участие в инновационной деятельности (гранты, премии, показатели в оценочных листах и пр.).

Внутренняя мотивация в ГБОУ СПО КузТСиД – это стимулирование работников техникума в области активизации всякого рода творческой деятельности, которая и может стать впоследствии основой каких-либо инновационных проектов. В качестве примера можно привести различные временные проблемные группы («Школа профессионального мастерства», «Менеджмент в образовании»), экспериментальные площадки по созданию и апробации ЭУМК, профессиональные конкурсы (конкурс рационализаторства, конкурс для молодых педагогов «Педагогический дебют», конкурс сайтов педагогов), фестивали педагогически идей, презентация портфолио, научно-практические конференции и другие мероприятия, за организацию которых, как правило, в образовательных учреждениях отвечает методическая служба.

Что же касается внешней мотивации, то, как правило, главным мотиватором рассматривается государство и его деятельность в области перехода к инновационной экономике России. Иными словами предполагается, что получение достаточных, дополнительных финансовых ресурсов (или иных преференций) из любых источников является существенным мотивом (порой единственным действенным стимулом) для разворачивания и активизации инновационной деятельности в образовательной организации. В качестве примера внешних мотивов можно привести нацпроект «Образование», грантовые конкурсы: «Преподаватель года», «Развитие 21 век», различные конкурсы социальных проектов, победителям которых выделяются существенные финансовые средства на развитие материальной базы. В Кузбассе по инициативе губернатора также работают проекты, предполагающие финансовую поддержку (так называемые целевые премии) молодым ученым, защитившим диссертацию, талантливым выпускникам техникумов, ВУЗов, и педагогам, добившихся высоких результатов в своей области деятельности. Все это является существенным мотивом и стимулом для творчества, для инновационной деятельности.

Однако, говоря *о мотивации инновационной деятельности в образовании*, отметим следующее, что эта деятельность, как и работа педагога в целом весьма творческая. А творческая деятельность обладает большим *самостимулирующим* потенциалом и не всегда нуждается в побуждении извне. Это характерно для педагогической деятельности вообще: желание работать лучше, более качественно возникает преимущественно под влиянием внутренних мотивов: чувств совести и чести, потребности в самореализации, в успехе, интересе к педагогической профессии.

Рассматривая мотивацию в образовании, В.А. Сластенин и Л.С. Подымова отмечают, что мотивация инновационной деятельности имеет определенное своеобразие, состоящее в том, что в ее структуре ведущую роль играет желание найти причины неудовлетворенности результатами собственного труда и учебы обучающихся. Именно неудовлетворительный результат дает толчок к инновациям, активизирует поиск, пробуждает интерес к новому. Иначе говоря, без внутреннего побуждения не бывает успешной педагогической деятельности, поиска и освоения нового. А в качестве мотивов некоторые авторы рассматривают как самый действенный стимул творческую направленность руководителя образовательного учреждения или его подразделений, одобрение коллег. Активизации инновационной педагогической деятельности способствуют и различные формы критики: замечания, советы руководителя по поводу того, как исправить выявленные недостатки, а также их обсуждение в кругу коллег. Положительное значение может иметь и негативная оценка при аттестации, а также некоторые другие стимулы [1].

Решая вопросы мотивации инновационной активности педагогов техникума, мы учитываем, что материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности педагога к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития [3]. Поэтому большое значение в КузТСиД уделяется кадровой политике и распространению инноваций в области управления. В этой связи возрастает роль методической службы образовательной организации, которая отвечает за внутрифирменное обучение педагогов и создание условий для их профессионального роста.

Список литературы

1. Сластенин, В.А. Педагогика: Инновационная деятельность [Текст] / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова /. – М., 1997.- 224 с.
2. Васюхин, О.В. Основы мотивации инновационной деятельности промышленного предприятия [Текст] / О.В. Васюхин, Е.А. Павлова // Экономические науки.- №4, 2013.
3. Лазарев, В.С. Инновационная деятельность учителя [Электронный ресурс] / В.С. Лазарев // Муниципальное образование: инновации и эксперимент.– Режим доступа: http://www.in-exp.ru/arhive/54-in-dejat-taecher.html.– Дата обращения: 20.11.2015.