

Изменение роли образования спровоцировало развитие инновационного процесса. До сих пор ориентир образования явилось развитие знаний, умений, навыков, информации и социальных навыков. Теперь образование ориентировано на развитие технологий и методов воздействия на личность, готовую и способную к саморазвитию и самоопределению.

Таким образом, понятие «инновация» и инновационный процесс заключается в формировании и развитии содержания и организации нового. Он представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых научное открытие или идея превращаются в социальное, в том числе, образовательное нововведение. Нововведение при таком рассмотрении понимается как результат инновации, а инновационный процесс, в наиболее общем виде, рассматривается как развитие трех основных этапов: генерирование идеи (в определенном случае - научное открытие), разработка идеи в прикладном аспекте и реализация нововведения в практике. В связи с этим, инновационный процесс можно рассматривать как процесс доведения научной идеи до стадии практического использования и реализация связанных с этим изменений в социально - педагогической среде. Деятельность, обеспечивающая превращение идей в нововведение и формирующая систему управления этим процессом, является инновационной деятельностью.

Литература

1. Бекетова О.А. Инновация в образовании: понятие и сущность // Теория и практика образования в современном мире: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2014 г.). — СПб.: Сатисъ, 2014. — С. 1-2.
2. Лазарев В.С. Понятие педагогической и инновационной системы школы // Сельская школа. 2003. № 1. С. 4.
3. Управление инновационными процессами: учебное пособие / В. В. Жариков, И. А. Жариков, В. Г. Однолюк, А. И. Евсейчев. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. унта, 2009. 180 с.
4. Иванченко В.Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей: учебно-методическое пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2011. 341 с.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: Высшая школа, 1993. 944 с.
6. Сластенин В.А. Педагогика: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. М.: Изд. Центр «Академия», 2009. 576 с.
7. Юсуфбекова Р.Н. Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. М., 2003. 364 с.
8. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2011. 270 с.
9. Косонова А.С., Федотова Е.Л., Голубчикова М.Г. Современные проблемы науки и образования: учеб.пособие. – Иркутск: Из-во ИГУ, 2015. – 181 с.

УДК 37.088

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕДАГОГА ЧЕРЕЗ ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Нестеренко М.А.

Россия, г. Иркутск, Иркутский государственный университет

Резюме. Данная статья посвящена проблеме готовности современных педагогических работников осуществлять инновационную деятельность. Рассматриваются понятия «педагогическая инновация» и «мотивация». Проведено исследование на сельской школе, в ходе которого выделены нововведения в образовательной организации. Представлена информация о том, как сами педагоги понимают понятие «инновация», как могут его объяснить, какие инновации используют в своей деятельности, а какие хотели бы использовать. Приведены результаты анкетирования учителей с целью изучения особенностей их мотивации к инновационной деятельности: определены мотивы трудовой деятельности педагогов и мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств; выявлены барьеры, препятствующие освоению инноваций; определены уровни новаторства учителей в школьном коллективе.

Ключевые слова. Мотив, мотивация, инновация, педагогическая инновация, инновационная деятельность, образование.

MOTIVATION OF THE TEACHER'S WORK THROUGH INNOVATIVE ACTIVITY

Nesterenko M.A.

Russia, Irkutsk, Irkutsk State University

Summary. The article under discussion is devoted to a problem of readiness of modern pedagogical workers to perform innovative activities. It analyzes the terms «a pedagogical innovation» and «motivation». The research was conducted based on secondary school Zernovoe village the Chermkhovo district of the Irkutsk region during which innovations of school are allocated. It includes information on how teachers understand the concept «innovation» and explain it, what innovations they use in their activities and what they don't use, but would like to. The results of questioning of teachers for the purpose of studying of features of their motivation to innovative activities are given: motives of a labor activity of

teachers and motivational readiness of pedagogical collective for development of innovations are determined; the barriers interfering development of innovations are revealed; levels of innovation of teachers in school collective are determined.

Keywords. Motive, motivation, innovation, pedagogical innovation, innovative activities, education.

Готовность к инновационной деятельности – важнейшее качество современного учителя. В условиях постоянных изменений в системе образования появляются новые требования к личности и профессиональной компетентности учителя, тем самым побуждая его к активному и непрерывному участию в инновационной деятельности [1, с. 44].

А.В. Хуторской в своей книге «Педагогическая инноватика» отмечает, что «педагогическая инновация – это изменение, направленное на улучшение развития, воспитания и обучения школьников». Данное понятие он рассматривает как синоним понятия «инновации в образовании» [2, с. 36].

Результативность педагогических работников зависит не только от способностей, знаний или опыта. В большей степени, она зависит от мотивации.

В организационной психологии мотивация персонала понимается как процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей организации. Основывается этот процесс на понимании тех мотивов и потребностей, которые могут быть у людей, а также мотивов, стимулирующих трудовую деятельность [3, с. 62]. Данная проблема является одной из важнейших наряду с другими проблемами современного образования и процесса подготовки педагогических кадров [4].

Мотивационный компонент готовности педагогов к инновационной деятельности является системообразующим. Мотивационная составляющая указывает на уровень восприимчивости к инновациям, на потребность в использовании нововведений как способа решения педагогических проблем.

Для изучения уровня мотивации педагогов к инновационной деятельности было проведено исследование на базе средней школы села Зерновое Черемховского района Иркутской области.

В ходе исследования выявлено:

1) в школе реализуется пилотная площадка опережающего внедрения ФГОС на среднем уровне обучения;

2) систематически ведется мониторинг уровня достижений классов;

3) введены новые учебные предметы такие, как этика и психология семейной жизни, робототехника, основы духовно-нравственной культуры народов России (ОДНРК), общественно-полезный и производительный труд (ОППТ);

4) ежегодно ведется работа на пришкольном участке. Дети обеспечивают сами себя продуктами питания на 70%. Много лет школа занимает первые места в Черемховском районе в конкурсе среди пришкольных участков.

Для начала стоит выяснить, как сами педагоги понимают понятие «инновация», как могут его объяснить, какие инновации используют в своей деятельности, а какие не используют, но хотели бы. В целом, ответы были похожи. Чаще всего учителя давали следующее толкование: «инновации» – это новые технологии, виды деятельности, которые используются в учебном процессе. Некоторые учителя объясняли данное понятие следующим образом. Инновации – 1) это знание, как научить ребенка с меньшими потерями, как для него, так и для преподавателя; 2) это внедрение в практику передового педагогического опыта, который дает положительный результат, развивает личность, мышление, благоприятно воздействует на общество в целом. Какими бы словами педагоги не пытались объяснить инновации, смысл от этого не меняется.

В своей деятельности учителя Зерновской школы используют такие виды инноваций, как информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), мультимедиа (проекторы, интерактивные доски), метод проектов, игровая деятельность, проблемно-поисковое обучение, личностно-ориентированные технологии, метод опорных сигналов, технология «Кейс-стади», технология сотрудничества, методика развивающего обучения, групповая работа, дифференцированный и индивидуальный подходы и т.д. На вопрос о том, какие еще инновации учителя хотели бы использовать в педагогической деятельности, только один учитель ответил, что хотел бы использовать модульное обучение в своей работе. Остальные затруднились ответить.

Для изучения особенностей мотивации современных педагогов к инновационной деятельности учителям было предложено ответить на вопросы четырех анкет.

Анкета 1 «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов».

Анкета 2 «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств».

Анкета 3 «Барьеры, препятствующие освоению инноваций».

Анкета 4 «Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе».

Полученный диагностический материал также позволил выявить уровень готовности каждого педагога к реализации инновационной деятельности и определить слабые позиции готовности к освоению новшеств.

Согласно инструкции анкеты «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов» учителям нужно было из имеющегося списка шестнадцати мотивирующих факторов, выбрать пять наиболее важных лично для них, а затем распределить выбранные варианты по степени значимости от 5 до 1 в порядке убывания.

Проанализировав данные анкеты, были получены следующие результаты. 80% учителей самым мотивирующим фактором считают уровень доходов (заработная плата) – средний балл 4,2. Не-

смотря на то, что только 40% педагогов отметили, что для них важны отношения с непосредственным руководителем, этот фактор немного превосходит предыдущий по среднему баллу – 4,3, так как по степени значимости он был отмечен высшей оценкой. Далее основными мотивирующими факторами были выбраны следующие: возможность самореализации – 3,9; близость места работы к дому – 3,6; признание, ощущение значимости в учреждении – 3,6; возможность профессионального роста – 3,5; комфортные условия труда – 3,3; работа по специальности, в соответствии с образованием – 3,1.

Наименее значимыми для педагогов оказались такие факторы, как нормированный рабочий день – 2,6; обучение за счет учреждения – 2,5; гибкий график работы – 1,8 и работа ради общения, возможность занять свободное время – 1,7.

Немотивирующими факторами, которые не были отмечены ни одним учителем, стали возможность продвигаться по карьерной лестнице; возможность получения кредитов; возможность управления другими людьми и большие полномочия.

Вторая анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» позволила узнать, что побуждает педагогов применять какие-либо инновации в своей деятельности. Как и в первом случае, учителям следовало из предложенного списка выбрать не более трех ответов наиболее подходящих для них. Результаты сложились следующим образом.

1. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей – 45%.
2. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить – 40%.
3. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины – 40%.
4. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми – 35%.
5. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах – 35%.
6. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей – 25%.
7. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании – 20%.
8. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д. – 20%.
9. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов – 15%.
10. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе – 15%.
11. Потребность в риске – 5%.
12. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным – 5%.
13. Потребность в лидерстве – 0%.

Следующая анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» позволила выяснить, какие причины мешают педагогам применять нововведения в образовании. 45% опрошенных посчитали, что для них не существует барьеров, препятствующих освоению инноваций. Остальные результаты распределились следующим образом.

1. Большая учебная нагрузка – 45%.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому – 30%.
3. Чувство страха перед отрицательными результатами – 20%.
4. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях – 15%.
5. Отсутствие материальных стимулов – 10%.
6. Плохое здоровье, другие личные причины – 5%.
7. Отсутствие помощи – 5%.
8. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения – 0%.
9. Разногласия, конфликты в коллективе – 0%.

Заключительная методика была направлена на определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе. Педагогам были предложены пять групп, сформированных по степени заинтересованности в новшествах, и им нужно было отнести себя к одной из них.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.

Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.

Группа E. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

Большинство педагогов 60% отнесли себя к группе С, группа В составляет 35%, группа D – 10%. Ни один педагог не отнес себя к группам А и E.

Изучение мотивации к нововведениям практически значимо, так как это один из способов управления инновационной деятельностью любой образовательной организации. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что большая часть учителей Зерновской школы интересуется новшествами, но в то же время относится к ним настороженно, поэтому чаще всего педагоги воспринимают положительно только апробированные и обоснованные инновационные технологии.

Литература

1. Крюкова Е.М. Теоретические аспекты изучения психологической готовности педагогов к инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. – 2015. - № 2. – С. 44-47.
2. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.
3. Патрахина Т.Н. Менеджмент в образовании: учеб. пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2011. – 123 с.
4. Косогова А.С., Федотова Е.Л., Голубчикова М.Г. Современные проблемы науки и образования: учеб. пособие. – Иркутск: Из-во ИГУ, 2015. – 181 с.

УДК 37.048.45

ВЛИЯНИЕ ПРАВИЛЬНОСТИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ НА УСПЕШНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Барина М.С.

Россия, г. Иркутск, Иркутский государственный университет

Резюме. В работе рассмотрены основные проблемы и ошибки, с которыми сталкиваются школьники при профессиональном самоопределении. Было проверено экспериментальным путем влияние правильного выбора профессии на успешность профессионального обучения и на дальнейшее трудоустройство. Определены возможные причины ошибок при профессиональном определении и предложены пути их решения.

Ключевые слова. Профессиональное самоопределение, профессиональный выбор, успешность обучения, неосознанность выбора, ответственность, ошибки при самоопределении, профориентация

PROFESSION'S RIGHT CHOICE INFLUENCE ON THE STUDING SUCCESS AT UNIVERSITY

Barinova M.S.

Russia, Irkutsk, Irkutsk State University

Summary. The paper considers the main problems and mistakes that students face in professional self-determination. The profession's right choice influence on the success of vocational training and on further employment was tested experimentally. The possible causes of errors in the professional definition are determined and the ways of their solution are suggested.

Keywords. Professional self-determination, professional choice, the success of training, unconscious choice, responsibility, mistakes in self-determination.

Есть люди, которые, определив свою профессию раз и навсегда, уверенно идут по избранной стезе. Есть и такие, которые, определившись в молодости в своей профессии, после разочаровываются в ней. Но, когда речь идет о профессии, требующей высшего образования, изменить её становится делом весьма сложным. Как показывают исследования, число юношей и девушек, точно ориентированных на какую-либо конкретную профессию сравнительно невелико. Они составляют 15-20 % от общего числа выпускников школ.

Выбор профессии школьником только на первый взгляд представляется одномоментным актом принятия решения. На самом деле, по мнению Е.А. Климова, он осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь» [4, с. 40].

Другими словами, момент выбора является завершающей точкой длительного процесса профессионального самоопределения. Начинается этот процесс уже в ролевых играх дошкольников. В это время они осваивают функциональную сторону деятельности профессионала и внешнюю атрибутику. Далее процесс подготовки к весьма ответственному моменту в жизни проходит стихийно до периода подросткового возраста.

Психологическое сопровождение профессионального самоопределения школьников часто сводится к непродолжительным профконсультациям в 9-м и 11-м классе. Однако в настоящее время, когда, по социологическим данным, только половина учащихся после окончания вузов устраивается на работу по специальности, этого явно недостаточно. Известно, что лишь у небольшой части школьников довольно рано проявляются и способности к какому-то виду деятельности, и одновременно не только интерес, но и склонность, например, к музыке, рисованию или изучению языков. Обычно у них довольно рано происходит выбор профессии и далее идет уже целенаправленная подготовка к поступлению в соответствующее учебное заведение — высшее или среднее специальное. Выбор профессии является для молодых людей первым обязательным, вынужденным выбором, которого они не могут избежать, хотя некоторые стремятся оттянуть момент как можно дольше или вообще переложить решение на ближайших взрослых — родителей, учителей, друзей. Причины трудности этого выбора состоят, во-первых, в том, что предпочтение одной альтернативы всегда есть отказ от прочих возможных альтернатив. Учащимся следует понять, каковы их способности и как они соотносятся с его же интересами и склонностями. Это фактор «я могу». Далее требуется учесть, будет ли выбранная профессия востребована на рынке труда и что ожидает этот рынок от современного профессионала. Это фактор «нужно». Также на выбор школьником профессии оказы-