DOI: 10.17117/na.2016.01.03.322

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.03.322.pdf>

Поступила (Received): 21.01.2016

Белозерова О.В., Скорая Н.А. **Специфика мотивационной готовности педагогов к внедрению инноваций в образовательном учреждении**

Belozerova O.V., Skoraya N.A.
**The specificity of motivational readiness of teachers to
innovate in the educational institution**

В данной статье подробно рассмотрен вопрос внедрения инноваций в образовательном учреждении. Постоянные изменения, происходящие в обществе, не могут не затрагивать сферу образования. Главным механизмом внедрения инновации является педагог. И от того, насколько он будет готов психологически, мотивирован на реализацию и результат и зависит успех инновации в образовательном учреждении

Ключевые слова: инновация, мотивация, психологическая готовность

This article discussed in detail the issue of implementation of innovations in an educational institution. The constant changes taking place in society, can not touch education. The main mechanism of introduction of innovation is the teacher. And how he will be ready psychologically, motivated to sell and is the result, and the success of innovations in the educational institution

Key words: innovation, motivation, psychological readiness

Белозерова Ольга Вячеславовна

Педагог-психолог

Гимназия №1

г. Североморск, ул. Полярная, 11

Belozerova Olga Vyacheslavovna

Educational psychologist

Gymnasium №1

Severomorsk, Polyarnaya st., 11

Скорая Наталья Алексеевна

Педагог-психолог

Гимназия №1

г. Североморск, ул. Полярная, 11

Skoraya Natalia Alekseevna

Educational psychologist

Gymnasium №1

Severomorsk, Polyarnaya st., 11

Инновационная деятельность – комплексный целенаправленный процесс создания, использования и распространения новшества, целью которого является удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами, что ведет к качественным изменениям системы.

Изменения происходят как в объекте, так и в субъекте инновационной деятельности. Освоение новых образцов деятельности позволяет выйти на более качественный уровень развития творческого мышления, потребности и умения самореализовываться не только ученику, но и учителю.

Психологическая структура любой деятельности, в том числе и инновационной, образуется устойчивым набором ее компонентов: мотивации, целеобразования, информационной основы деятельности, прогнозирования ее результа-

тов, принятия решения, планирования, программирования, контроля, коррекции. Важнейшим исходным и базовым компонентом деятельности является мотивация.

Мотивация – ее составляют побуждения, вызывающие активность организма и определяющие направленность.

Мотивационная готовность – это целостная, относительно устойчивая система психологических образований личности, которые, актуализируясь в тех или иных обстоятельствах, создают соответствующие состояния психики и побуждают, регулируют поведение и деятельность педагога.

Цели инновационной деятельности также определяются мотивами, которые конкретизируют адекватные для данной деятельности потребности, занимающие доминирующее положение в иерархии потребностей и составляющие «ядро» личности учителя – инноватора.

Поскольку инновационная деятельность связана с необходимостью изменения привычной социальной среды, то учитель сталкивается с серьезными препятствиями в реализации своих мотивов, стремлений, ценностных ориентации.

Содержание готовности к инновациям может быть представлено в 7 вариантах:

1. Готовность последовать за лидером .
2. Готовность при условии материального вознаграждения.
3. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию.
4. Готовность при условии личностной и профессиональной самореализации.
5. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений.
6. Готовность на основании прошлого опыта.
7. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового.

Для руководителя важно учитывать данные варианты, для того, чтобы иметь возможность эффективно организовывать внедрение инноваций в учреждении.

Педагог – главный субъект модернизации образования.

Факторами торможения при внедрении инновации могут выступать:

1 фактор – это гностические качества педагогов, их познавательные потребности и способности.

2 фактор торможения нововведений в образовании – психологические барьеры, возникающие в процессе принятия решений в условиях неопределенности, когда имеет место различие подходов, направлений нововведений, а также расхождение знаний по предмету нововведений, различное понимание проблемы, отсутствие положительной мотивации, неконструктивно-критический подход к решению проблем образования, индивидуально-психологические свойства людей.

3 фактор торможения – несовершенство организации инновационного процесса. Причинами могут быть несовпадения целей личности и целей инновации, неадекватное распределение прав и ответственности, наложение функций одной структуры на другую, несоответствие представлений о профессионально-ролевой позиции реальному функционированию и развитию организации.

Но главным фактором торможения является социально-психологический барьер, как реакция на процесс и следствие нововведения, обусловленная личностными и групповыми особенностями в субъект-субъектных отношениях. Среди основных причин выделяются несовпадение ценностного самоопределения, отношения между людьми и групповые особенности, образ жизни, своеобразие распределения времени на различные виды работы, предпочтения и вкусы.

Этапы и процесс зарождения изменения и его внедрения в организацию целесообразно рассматривать с точки зрения как организации в целом, так и отдельного индивида.

Этап 1. Осознание необходимости перемен в организации. Внедрение любой инновации требует достаточно большого количества времени. Иногда прекрасно задуманная и тщательно осуществленная реорганизация фирмы или ее подразделения не только не приносит пользы, но даже может нанести вред по той причине, что она слишком поздно была осознана и реализована.

Этап 2. Создание нового видения. На данном этапе осуществляется процесс распространения поддержки и одобрения инноваций среди большинства членов организации. Для проведения этого этапа следует провести большую подготовительную работу.

Этап 3. Институционализация изменений. Первый шаг на данном этапе – практические действия, направленные на создание новых социальных связей, обеспечивающих работу в измененных условиях. На втором шаге происходит слом старых норм и процедур деятельности. На третьем шаге решается основная задача – внедрение инноваций во все структуры организации и заимствования из других системных единиц внешней среды. На четвертом шаге осуществляется полное освоение новых ролевых требований и нормативных процедур, которые представляют деятельностьную составляющую новых элементов культуры организации.

Выводы и рекомендации:

1. Для современной практики реализации инноваций характерен недостаточный учет потребностей, интересов, возможностей самих педагогов, в том числе и их мотивационной готовности, то есть применяемые формы реализации инноваций недостаточно ориентированы на педагога как субъекта инновационной деятельности.

2. Значимым фактором реализации инноваций является мотивационная готовность педагогов, определяемая как совокупность внутренних мотивов, адекватных инновационной деятельности и обеспечивающая успешность ее освоения и осуществления.

3. Программа психологического сопровождения мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности может стать значимым условием актуализации мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности и обеспечивать поддержку профессиональной деятельности педагога.

4. Разработанный семинар-тренинг «Ресурсы профессионального роста педагога», будет содействовать развитию педагогической рефлексии.

Данные рекомендации могут способствовать актуализации процессов мотивационной готовности педагогов к внедрению инновации в образовательном учреждении.

Педагоги, работающие в образовательных учреждениях не всегда готовы следовать за изменением, часто отрицая его, как нечто новое, неапробированное. Так как, образование часто является «возрастным», т.е стаж работы педагога составляет значительное количество лет, потребность в изменениях в профессиональной деятельности часто не ощущается. И грамотная организация внедрения инновации, создание условий для ее реализации является одной из главных функций руководителя и психологической службы в образовательном учреждении.

© 2016, Белозерова О.В., Скорая Н.А.

*Специфика мотивационной готовности педагогов
к внедрению инноваций в образовательном
учреждении*

© 2016, Belozerova O.V., Skoraya N.A.

*The specificity of motivational readiness of teachers
to innovate in the educational institution*