

Проскурина А.В.

Студент

Оренбургский государственный университет имени В. А. Бондаренко

Оренбург

МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: Статья разбирает новые механизмы, которые могут помочь педагогам в инновационных процессах. На основе теоретического анализа выделены типы мотивов инновационной деятельности. Особое внимание уделено взаимосвязи мотивации и профессиональной деятельности педагогов.

Ключевые слова: мотивация, инновационная деятельность, педагогические кадры, образование, стимулирование.

A.V. Proskurina

Student

V. A. Bondarenko Orenburg State University

Orenburg

MOTIVATION FOR INNOVATION IN EDUCATION

Abstract: The paper breaks down new mechanisms that can help educators in innovative processes. Based on theoretical analysis, the types of motives for innovation are identified. Particular attention is paid to the relationship between motivation and professional activities of teachers.

Key words: motivation, innovative activity, teaching staff, education, stimulation.

Проблема мотивации к инновационной деятельности в образовательных учреждениях появилась не так давно, поэтому является

малоизученной на данный момент. В современных условиях, тенденции демократии в обществе, усложняются систему образования. У педагога больше возможностей креативно мыслить, применять нестандартные подходы или новшества. При использовании инноваций создаются условия для эффективного образовательного процесса и внедряются новые технологические образовательные проекты. При решении данных задач встает проблема о системе мотивации инновационной деятельности педагогов в сфере образования.

Российская система образования ориентирована на инновационные пути развития. Инновационная деятельность педагога базируется на некоторых мотивах.

1. Материально вознаграждение за нововведения. К данному стимулу относится денежное вознаграждение, улучшение условий труда, повышение квалификации и т.д.

2. Профессиональные мотивы. Введение инновационных форм и методов работы позволяют переосмыслить и создать собственные концепции по обучению детей. Данные мотивы повысят качество образования.

3. Мотивы личной самореализации, которые вытекают в реализацию творческого потенциала человека. Творческие люди имеют высокий уровень восприимчивости новшеств, потребность в создании нового видения форм педагогической деятельности.

4. Креативность выражающая в творческом потенциале является одним из мотивов инновационной деятельности педагога. Она осуществляется в процессе накопления и реализации опыта педагога. Педагог сначала учится копировать готовые методические рекомендации. Далее, в процессе накопленного опыта - вносит собственные методические приемы. Высшей стадией раскрытия творческого потенциала в педагогической деятельности

будет являться создание своей концепции методики обучения и воспитания.

Любой руководитель образовательной организации ставит перед собой цель совершенствования и разработки таких технологий и методов, которые воспитают в личности готовность к самореализации и стремлению к самосовершенствованию в стремительно меняющемся мире. Рычагом для достижения данной цели является педагогический коллектив. Влияя на него, руководитель сможет развивать систему образования, эффективного управления ей, гарантировать его качество.

Педагог не всегда обладает инновационным потенциалом или понимание правильного применения своих новшеств. В этом случае на помощь педагогу приходит менеджер. Как руководитель, он должен придерживаться некоторыми правилами для стимулирования инновационной деятельности педагога:

1. Предоставление всех условий, свободу и самостоятельность для инициативы и творческой деятельности учителя.

2. Оценивать творческую инициативу в индивидуальном порядке, а не сравнивать с методиками других преподавателей.

3. Перед предоставлением задачи, нужно мотивировать педагога на прогнозирование ситуации, умения влиять на неё, трансформировать на непосредственный интерес к успеху. Нужно показать заинтересованность руководителя в успехе работника.

При организации инновационного процесса вся ответственность ложится на руководителя. Он должен заниматься организацией: определить направления развития и собрать команду единомышленников. В мотивационный этап входит мотивация для педагогического состава, разработка идей развития школы. Этап рефлексии оценивает результат работы и даёт рекомендации для усовершенствования последующих управленческих действий.

Существует несколько компонентов управления. В первую очередь, управление базируется на локальных актах с помощью которых идет развитие школ. Так, коллектив сможет подготовиться к инновационным программам. Для организации инноваций в школе необходимо оснащение специальным оборудованием кабинетов, лабораторий и технопарков. Данные площадки будут служить главным ресурсом для экспериментов и интеграции знаний.

Внедрение цифровых инструментов управления повышают эффективность работы и отвечают требованиям современности. С помощью них можно учитывать количественные показатели, качество, уровень новизны и практическую значимость разработок.

Менеджеры могут выделить новый виток мотивационной деятельности школьников, способствующий дальнейшему их развитию. Для самореализации, подросткам нужно давать полную свободу в проектной деятельности, участие в хакатонах, стартапах и программах акселерации. Комбинированная работа междисциплинарных команд способствуют созданию новых идей. Они дополняют друг друга, создавая новое. Подростки - неиссякаемый источник новых идей, реализация которых способствуют новшествам. Администрация школы должны учитывать это в своей работе.

Руководителю необходимо поощрять культуру открытости и готовность к риску. Отсутствие боязни санкций в случае неудачи поможет участникам на психологическом уровне. Внутренние мотивы всегда важны для повышения любознательности и раскрытию творческого потенциала.

С развитием цифровизации и появлением искусственного интеллекта продолжают развиваться способы мотивационной деятельности в инновации образования. Делегирование рутинных задач с помощью ИИ и новые интерактивные площадки дают возможности для выявления творческих способностей. Руководителю нужно делать акцент на решение

актуальных проблем, чтобы обеспечить востребованный результат. Индустриальные партнёры помогут в формировании условий для обмена проектами, что повысит инновационную активность. При этом, нужно помнить, что главной целью для руководителя является не коммерциализация образования, а его развитие.

Таким образом, мотивация инновационной деятельности является разносторонней проблемой. Она заставляет внедрять новые педагогические технологии, цифровые платформы, преобразовывать организационные структуры и механизмы финансирования проектов. Для их решения требуется системный подход и междисциплинарное воздействие.

Список использованных источников

1. Асмолов, А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. — Москва : Смысл, 2007. — 528 с.
2. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. — Москва : Высшая школа, 1991. — 207 с.
3. Кузнецова, Т. И. Мотивационные факторы внедрения педагогических инноваций / Т. И. Кузнецова // Вестник образования и развития науки. — 2021. — Т. 15, № 2. — С. 78–85.
4. Шишов, С. Е. Инновации в образовании: сущность, реализация, перспективы / С. Е. Шишов, В. А. Кальней // Педагогическое образование и наука. — 2019. — № 3. — С. 45–50.