

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЙ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ УЧИТЕЛЕЙ ШКОЛ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИЙ

Сиденко Елена Александровна,
старший преподаватель Академии Повышения Квалификации и
Профессиональной Переподготовки Работников Образования, Москва, Россия
E-mail: 9653244543@mail.ru



ключевые слова: инновации, мотивация достижения, мотивация избегания неудач, личностный смысл, педагогический коллектив;

açar sözlər: innovasiyalar, nailiyyət motivasiyası, uğursuzluqlardan çəkinmə motivasiyası, şəxsiyyət anlayışı, pedaqoji kollektiv;

key words: innovations, motivation to achieve, motivation to avoid failures, personal meaning, teaching staff.

Реальными ориентирами общего образования в традиционной школе долгое время оставались конкретные знания и умения по отдельным учебным предметам. За этими предметными результатами терялась личность ребенка, развитие которой – смысл и цель образования. Осознание этого привело к формированию новых ценностей образования, к новому пониманию образовательных результатов, определяющих качество образования в его

современном звучании.

Начиная с конца 1990-х годов, нарастает неудовлетворенность общества результатами школьного образования, их неадекватностью современным требованиям и ожиданиям. К этому времени начали не устраивать рейтинги отечественного школьного образования по оценкам сравнительных международных исследований учебных достижений учащихся, оценки уровня информационно-коммуникационной компетентности учителя [2].

Неудовлетворенность значительной части общества качеством общего образования, понимание того, что нынешние образовательные результаты не могут в полной мере стать основой для успешной профессиональной карьеры и реализации жизненных устремлений выпускников, выразились, в конечном счете, в стремлении общества и государства сформировать новую, опережающую модель развития российской школы. Для решения этих задач был создан Федеральный государственный образовательный стандарт второго поколения (далее ФГОС) [4].

Как определено в ряде исследований [1, 5], одним из существенных условий успешного внедрения инновации является подготовка управленческих и педагогических кадров. Несмотря на то, что существует значительное количество исследований и разработок, направленных на подготовку работников образования к реализации инноваций (внедрению ФГОС), недостаточно полно изученным и разработанным в рамках этих подходов остается вопрос влияния личностного смысла на формирование мотивации достижения участников образовательного процесса. Мотивация достижения необходима для успешного внедрения ФГОС, но несмотря на высокую степень разработанности теории мотивации в отечественных и зарубежных исследованиях, руководители очень часто используют приемы влияния на поведение педагогов, которые вместо мотивирования приводят к демотивации профессиональной деятельности [1]. Таким образом, вместо мотивации достижения у педагогов формируется мотивация избегания неудач, что ведет к

фиктивной деятельности, т.е. к формальному выполнению требований руководства во избежание административных наказаний.

Поскольку педагог не самоопределился относительно своей роли во внедрении ФГОС, у него не сформирован личностный смысл включения в деятельность по реализации ФГОС. При отсутствии административных мер он бы отказался от внедрения ФГОС, но поскольку административные меры присутствуют, педагог вынужден имитировать деятельность по внедрению стандарта. Мы можем говорить о том, что у педагога в данной ситуации преобладает мотивация избегания неудач (административных мер, выступающих в качестве наказаний).

Аналогична картина и для директорского корпуса. Руководители также не видят личностного смысла во внедрении ФГОС, и поэтому у них сформирована мотивация избегания неудач, приводящая к имитации внедренческой деятельности на уровне своего образовательного учреждения. Налицо противоречие между настоятельной необходимостью в подготовке управленческих и педагогических кадров к переходу на реализацию ФГОС и недостаточной разработанностью программ повышения квалификации, ориентированных на формирование у обучаемых осмысленной мотивации достижения положительных результатов.

В зарубежной и отечественной психологии имеется около 50 теорий мотивации. В качестве мотива называются самые различные психологические феномены, такие, как намерения, представления, идеи, чувства, переживания, потребности и многие другие. Однако ряд отечественных и зарубежных исследователей, в том числе А.Б. Бакурадзе [1] и Д. Макклелланд [3], приходят к выводу, что попытка найти при определении мотива одну единственную детерминанту – это тупиковый путь, поскольку человеческая деятельность является системным образованием и обусловлена системой детерминант, в том числе и на уровне мотивации. Поэтому монистический подход к пониманию сущности мотива не оправдывает себя, что вынуждает заменить его плюралистическим. Для правильного понимания психологического содержания мотива необходимо использовать все перечисленные выше психологические феномены, даже если этот подход представляется слишком сложным. Только при таком понимании правомерно рассмотрение мотива в качестве сложного интегрального психологического образования. Следовательно, **мотив личности** – это и потребность, и цель, и намерение, и побуждение, и свойство личности, детерминирующие поведение человека. [1,3,6].

В эксперименте, предполагающем диагностику сформированности у сотрудников общеобразовательных учебных заведений мотивации достижения, приняли участие 368 человек – педагоги и руководители учебных заведений.

Эксперимент проводился автором данной статьи в общеобразовательных школах городов Екатеринбурга, Нижнего Новгорода, Бора, Дзержинска, Домодедово, Москвы в 2012–2017 годах, состоял из нескольких этапов. При проведении констатирующего эксперимента нами была проведена во всех экспериментальных школах входная диагностика сформированности у педагогического состава образовательных учреждений мотивации достижения с помощью модифицированной методики А.Мехрабиана. Данная методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из двух основных мотивов к трудовой деятельности педагога – стремление к достижению успеха или избегание неудачи. Испытуемым было предложено ответить на вопросы данной методики, позже результаты были обработаны: по городам, по типам образовательных учреждений (лицей, гимназии, общеобразовательные школы), по категориям участников, усреднены и интерпретированы.

Результаты позволили сделать вывод о том, что у 87% педагогического состава опрошенных нами образовательных учреждений в мотивации трудового поведения доминирует стремление избегать неудачи; у 9% в мотивации трудового поведения домини-

рует стремление достижения успехов и у 4% мотивацию трудового поведения можно считать неустойчивой, т.е. в ней попеременно преобладают мотивы разных видов.

Поскольку входная диагностика на первом этапе эксперимента показала, что у большинства педагогов была выявлена устойчивая мотивация избегания неудач, нам предстояло выявить причины существования такой проблемы. Мы выявляли это через определение в ходе эксперимента уровня готовности педагогов к введению ФГОС в своем образовательном учреждении.

Нами было проведено анкетирование педагогического состава школ, участвовавших в эксперименте. Результаты анкетирования также были обработаны. Исходя из их интерпретации, мы разделили педагогов на пять групп:

- 1) обладающие достаточными знаниями и умениями для активного внедрения ФГОС – 3% педагогов;
- 2) выражающие интерес к внедрению Стандарта, но отметившие, что не обладают необходимыми для этого знаниями – 26%;
- 3) не знающие способов реализации ФГОС в своем образовательном учреждении – 11%;
- 4) выступающие против введения нового ФГОС – 42%;
- 5) выступающие против инновационной деятельности любого типа и являющиеся приверженцами классно-урочной системы – 18%.

Нами также было проведено анкетирование управленческого состава школ.

Относительно управленцев картина была аналогичная, но с несколько иными показателями. Исходя из интерпретации результатов, было возможно разделить руководителей на пять групп:

- обладающие достаточными знаниями, умениями, создающие условия для активного внедрения ФГОС в своем образовательном учреждении – 6% управленцев;
- выражающие интерес к внедрению Стандарта, но заявившие, что не обладают необходимыми для этого знаниями – 41%;
- не знающие способов реализации ФГОС в своем образовательном учреждении – 30%;
- выступающие против нового ФГОС – 9%;
- выступающие против инновационной деятельности любого типа и являющиеся приверженцами традиционной системы обучения – 12%.

Сравнивая данные этих категорий участников можно зафиксировать, что 97% педагогов и 58% управленцев отметили, что испытывают затруднения, связанные с переходом на ФГОС:

Данные эксперимента позволили сделать вывод, что на сегодняшний день педагогические коллективы школ еще не готовы к внедрению ФГОС. Эксперимент позволил выдвинуть предположение, что причиной недостаточной готовности является несформированность у педагогических работников *личностного смысла* относительно внедрения ФГОС. При этом зафиксирован низкий уровень самоопределения управленцев и педагогов относительно их роли и функций введения ФГОС в образовательных учреждениях; было выявлено, что учителя и руководители образовательных учреждений среднего звена не умеют ставить цели, связанные с реализацией Стандарта и не готовы принять новую образовательную парадигму.

Для изменения ситуации была разработана модель повышения квалификации, предполагающая разные способы воздействия на выделенные группы участников.

Модель повышения квалификации школьных коллективов *включала три модуля*, ориентированные на формирование у руководителей и педагогов мотивации достижения:

- *первый модуль* – курсовая подготовка, осуществляемая в активных формах, методах и приемах;

- *второй модуль* – межсессионный период, включающий консалтинг;
- *третий модуль* – рефлексивно-оценочный и экспертно-аналитический, по итогам которого были зафиксированы результаты изменения мотивации достижения.

Были получены следующие данные:

- у педагогов первой группы мотивация достижения практически не изменилась;
- второй группы мотивация стала стабильно высокой;
- третьей группы мотивация возросла до среднего уровня;
- четвертой группы мотивация стала высокой;
- пятой группы изменилась незначительно в сторону улучшения.

Относительно управленцев, картина была аналогичной.

В ходе эксперимента мы выявили, что проблема внедрения ФГОС связана с тем, что школьные коллективы не видят личностного смысла во внедрении ФГОС и у них преобладает мотивация избегания неудач. Необходимо искать дальнейшие способы повышения эффективности методов, приемов и технологий, влияющих на формирование мотивации достижения руководителей и педагогов, разрабатывать усовершенствованные модели повышения квалификации, основанные на приобретении личностного смысла, формирующего мотивацию достижения для школьных коллективов в условиях введения ФГОС как системной инновации.

литература

1. Бакурадзе А.Б. Влияние ценностей на мотивацию труда педагогов. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013, №1.
2. Кузнецов А.А., Хеннер Е.К., Имакаев В.Р., Новикова О.Н. Проблемы формирования информационно-коммуникационной компетентности учителя российской школы. // Образование и наука. Известия УрО РАО. 2010, № 7 (75).
3. Макклелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург: «Питер», 2007.
4. Сиденко А. С., Сиденко Е. А. Психолого-педагогические основы введения и реализации ФГОС в образовательных организациях. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2015, №3.
5. Сиденко Е.А. О пути внедрения профессионального стандарта педагога на основе создания организационной культуры организации. // Эксперимент и инновации в школе. 2015, № 4.
6. Сиденко Е.А. От теоретических аспектов мотивации обучаемых в зарубежной и отечественной психолого-педагогической науке к практике ее изменения. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2017, № 3.

İNNOVASİYALARIN TƏTBİQ OLUNDUĞU ŞƏRAİTDƏ MÜƏLLİMLƏRİN ÇƏTİNLİKLƏRİN ARADAN QALDIRILMASI İLƏ BAĞLI UĞUR ƏLDƏ ETMƏ MOTİVASİYASI

xülasə

Məqalədə müəllif orta ümumtəhsil səviyyəsi üzrə federal hökumət standartlarına keçidlə bağlı təhsil müəssisələrinin qarşılaşdığı çətinliklərdən söhbət açır və problemin həlli yollarını təklif edir. Bundan əlavə, müəllif pedaqoji kadrların müvafiq məsələ üzrə hazırlığını nəzərdə tutan təlimin mahiyyətindən bəhs edir. Bu təlimlərdə pedaqoji kadrlara uşaqlarda şəxsiyyət anlayışının formalaşdırılması yolları aşılır.

DISCOVERY OF INNOVATIONS IN SCHOOLS APPLICABLE SUCCESSFUL MOTIVATION OF TEACHERS

summary

In the article, the author speaks about the difficulties encountered by educational institutions on transition to federal government standards on general secondary education and offers ways to address the problem. In addition, the author mentions the essence of the training, which involves the preparation of pedagogical cadres on the relevant issue. In these trainings pedagogical cadres are instilled in children the ways of shaping identity.