



Copyright © 2015 by Academic Publishing House
Researcher

All rights reserved.

Published in the Russian Federation

European Journal of Contemporary Education

ISSN 2219-8229

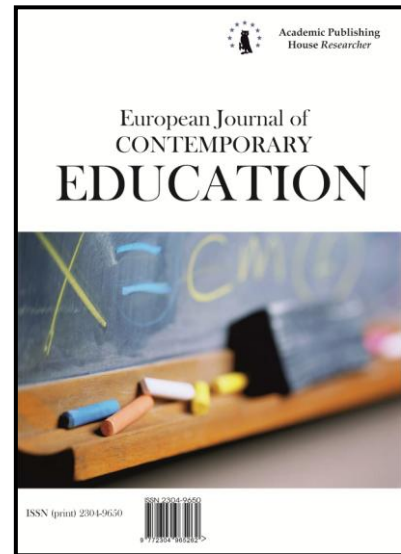
E-ISSN 2224-0136

Vol. 11, Is. 1, pp. 16-30, 2015

DOI: 10.13187/ejced.2015.11.16

www.ejournal1.com

WARNING! Article copyright. Copying, reproduction, distribution, republication (in whole or in part), or otherwise commercial use of the violation of the author(s) rights will be pursued on the basis of Russian and international legislation. Using the hyperlinks to the article is not considered a violation of copyright.



UDC 159.9.072.432

Assessing the Motivation Environment for Innovation Activity at General-Education Institutions

Irina A. Eliseeva

Institute for Innovation Activity in Education of the Russian Academy of Education, Russian Federation

PhD

E-mail: irnel11@mail.ru

Abstract

This article analyzes the reasons behind the low innovative activity of teachers, which are associated with the shortcomings of the motivation environment for innovation activity at general-education institutions, based on which the author draws a conclusion about the need for streamlining scientific/methodological support for the assessment of the existing conditions of motivating the innovative activity of pedagogues. The author describes the concept of the quality of the motivation environment for innovation activity, which is intended to help resolve the shortcomings in determining the ways of making the conditions of innovation activity at general-education institutions more favorable. The article shares the results of an empirical study on testing a methodology for assessing the quality of the motivation environment for innovation activity at general-education institutions, which helps identify the most effective ways of improving it.

Keywords: motivation environment for innovation activity; research into the quality of the motivation environment; teachers' motivation preparedness for innovation activity; teachers' participation in innovation activity

Введение

Объективная необходимость модернизации российского образования на современном этапе предполагает переход педагогической системы школы в режим развития. Согласно положениям педагогической инноватики развитие общеобразовательной организации осуществляется в форме инновационной деятельности [1], которая представляет собой целенаправленное преобразование педагогическим коллективом

образовательной системы с целью улучшения ее способности достигать качественно более высоких результатов образования.

Эффективность инновационной деятельности во многом зависит от активности участия в ней педагогов. Для определения факторов, побуждающих активность человека, в психологии используется термин мотивация [2].

В исследованиях в области педагогической инноватики отмечается, что основным фактором, препятствующим распространению и освоению новшеств, является отсутствие у большинства учителей четко осознанных потребностей в освоении тех или иных инновационных продуктов ([3], [4] и др.), при этом реализация функции мотивации участия учителей в инновационной деятельности вызывает затруднения у значительной части руководителей школ ([5] и др.).

Администрация образовательного учреждения часто сталкивается с сопротивлением внедрению новшеств со стороны педагогов. При этом формы такого сопротивления могут быть различными: от прямого отказа (под тем или иным предлогом) участвовать в нововведении до имитации активности с одновременной демонстрацией того, что новшество не дает позитивных результатов [6].

Для разных этапов инновационного процесса характерны свои формы антиинновационного поведения [7]. На стадии обсуждения новшества стремление избежать его внедрения проявляется в высказывании аргументов типа: «Это у нас уже есть», «Это у нас не получится», «Это не решает наших главных проблем», «Это требует доработки», «Здесь не все равноценно», «Есть и другие предложения». Такого рода аргументы могут высказываться по-разному, но их смысл один: «Нас устраивает то, что есть». На стадии внедрения новшеств сопротивление приобретает другие формы: «Кусочное внедрение», «Вечный эксперимент», «Отчетное внедрение», «Параллельное внедрение».

Сопротивление нововведениям часто объясняют наличием психологических барьеров и антиинновационных установок. Их причины связываются, как правило, с личностными качествами персонала, позволяющими успешно работать только в традиционном консервативном русле, с неэффективными механизмами адаптации к новой ситуации, с типом организации и др. Однако большинство исследователей соглашаются с тем, что значительная часть барьеров у работников возникает вследствие того, что руководитель не учитывает ряд важных моментов в мотивации персонала к внедрению новшеств.

Так, в качестве причин психологических барьеров и антиинновационных установок у учителей называются следующие:

1. Цели перемен не объяснены педагогам. Боязнь неизвестности вызывает беспокойство и враждебность по отношению к новшеству.
2. Учителя не принимали участия в разработке и планировании внедрения новшества.
3. Субъективное предвзятое отношение к новшествам, чувство угрозы, потери статуса.
4. Игнорирование традиций коллектива и привычного стиля работы.
5. Угроза увеличения объема работы.
6. Инициатор введения новшества не пользуется уважением и доверием. В этом случае педагог бессознательно переносит своё отношение к нему и на его концепцию независимо от ее истинной ценности [8].

Таким образом, подчеркивается, что инновационная активность учителей во многом зависит от существующих в образовательном учреждении условий, влияющих на мотивацию инновационной деятельности. Совокупность существующих в организации условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых работниками для достижения ее целей в научном менеджменте называют мотивационной средой [9].

Мотивационная среда должна обеспечивать положительную оценку работником ожидаемых последствий результатов своей деятельности в случае, если результаты соответствуют общим целям функционирования и развития организации. Это может быть достигнуто, если работники видят связь между результатом труда и ожидаемыми значимыми вознаграждениями.

Вопросам формирования, оценки и совершенствования мотивационной среды в общеобразовательных организациях уделяется достаточное внимание в научно-методической литературе по внутришкольному управлению ([10] и др.).

Анализ документов, отражающих особенности инновационной деятельности в общеобразовательных организациях (программ развития и проектов внедрения новшеств), показывает, что практически все руководители имеют представление о необходимости диагностики и совершенствования мотивационной среды инновационной деятельности учителей ([11] и др.).

Оценка мотивационной среды инновационной деятельности в школах производится чаще всего с применением специальной методики, разработанной коллективом авторов под руководством В.С. Лазарева [12]. В некоторых случаях методика модифицируется путем добавления отдельных показателей [13].

Однако результаты проведенной диагностики часто не фиксируются в аналитической части программы развития или инновационного проекта. В результате предлагаемые мероприятия, направленные на совершенствование мотивационной среды, нередко не соответствуют полученным данным, поскольку имеют косвенное отношение к условиям, побуждающим активность персонала. Например, в одной из гимназий Великого Новгорода [14] в проекте модернизации мотивационной среды инновационной деятельности предлагается ввести новую систему оценки достижений педагогов. В аналитической части проекта упоминается о проведении диагностики состояния мотивационной среды с применением специальной методики, однако выявленные недостатки не фиксируются. В результате, обоснованность предлагаемых мер по совершенствованию мотивационной среды вызывает сомнения, поскольку не сама по себе система оценивания достижений педагогов обеспечивает их мотивацию, а то, как она ими воспринимается.

Таким образом, наиболее распространенной ошибкой при выборе путей совершенствования мотивационной среды в общеобразовательных организациях является игнорирование психологических основ формирования мотивации инновационной деятельности, недостаточная обоснованность принимаемых решений из-за неполного усвоения технологии диагностики мотивационной среды.

Результаты проведенного сотрудниками ИнИДО РАО исследования участия педагогических коллективов в инновационной деятельности показывают, что даже в общеобразовательных организациях с выраженной инновационной активностью существуют различные мотивационные условия. Оценка благоприятности условий инновационной деятельности в своей образовательной организации учителями из 44 образовательных учреждений г.г. Москвы, Кемерово, Иваново, Орла, Краснодарского, Пермского краев, ХМАО, Кабардино-Балкарской республики и Ингушетии, позволяет сделать вывод о наличии существенных различий между школами по данному показателю. Значимые различия (для уровня значимости $p \leq 0,05$) были выявлены, в частности, по таким характеристикам, как: нехватка времени, незаинтересованность руководства школы, отсутствие значимых вознаграждений за участие в инновационной деятельности, необъективная оценка достижений учителей в инновационной деятельности. Это свидетельствует о том, что мотивационные условия инновационной деятельности в общеобразовательных организациях обладают различной способностью к побуждению активности учителей.

Выявленные проблемы в формировании у учителей мотивации участия в инновационной деятельности приводят к необходимости совершенствования научно-методического обеспечения оценки мотивационной среды в общеобразовательных организациях.

Анализ актуальных исследований. Современные исследования мотивационной среды инновационной деятельности общеобразовательных учреждений в основном направлены на детальное изучение влияния отдельных мотивационных условий на инновационную активность учителей. Примером таких работ может служить изучение зависимости активности участия учителей в инновационной деятельности от их оценки возможности реализовать в ней субъективно значимые мотивы, проведенное О.В. Данильченко в 2008 г., а также выявление влияния субъективной оценки учителями существующих в школе организационных условий на их мотивационную готовность участвовать в инновационной деятельности, осуществленное Г.Р. Кусяпкуловой.

В первом исследовании автором был разработан инструментарий, позволяющий оценить значимость для учителей используемых в школе форм поощрения их участия в инновационной деятельности, выявить субъективные оценки вероятности их получения в случае успешного участия в этой деятельности, а также определить субъективные оценки возможности реализовать ценностные ориентации в инновационной деятельности [15]. Основу инструментария составили три группы имеющих в общеобразовательных учреждениях вознаграждений учителей за их достижения в инновационной деятельности, ориентированные на удовлетворение различных потребностей.

Первая группа вознаграждений, соответствующих мотивам саморазвития и самореализации, включала: предоставление дополнительного времени на исследовательскую и методическую работу, предоставление оплачиваемого творческого отпуска в каникулярное время, направление на различные проблемные конференции и семинары, направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации, работу в «продвинутых» классах, увеличение трудности решаемых задач или нагрузки, предоставление часов на методическую работу, включение в деятельность по подготовке и проведению предметных декад (месячников), повышение самостоятельности (расширение полномочий).

К поощрениям, ориентированным на удовлетворение потребности в признании и достижении успеха, были отнесены: представление к званию «Заслуженный учитель», благодарность в приказе, ценный подарок, публичная похвала на собрании (представительном совещании, методическом совете), помещение фотографии на стенд (лучшие учителя, учителя-новаторы школы), персональная выставка творческих достижений, перевод на самоконтроль, проведение курсовой подготовки, открытых уроков и семинаров различного уровня, доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, похвала, высказанная после посещения урока.

В третью группу вознаграждений, соответствующих материальным мотивам и мотивам жизнеобеспечения вошли: получение бесплатных туристических путевок, путевок в санатории, дома отдыха в зависимости от успехов в инновационной деятельности, приоритетный учет пожеланий при составлении расписаний занятий, снижение преподавательской нагрузки, разовая премия в пределах оклада, отгул, дополнительные дни к отпуску.

О.В. Данильченко были выявлены формы поощрений за достижения в инновационной деятельности, обладающие наибольшей значимостью для учителей (направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации, предоставление дополнительного времени на исследовательскую и методическую работу, предоставление дополнительных дней к отпуску, предоставление оплачиваемого творческого отпуска в каникулярное время, похвала, высказанная после посещения урока, доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, получение бесплатных туристических путевок, путевок в санатории, дома отдыха, разовая премия в пределах оклада) [16], а также те из них, которые по оценкам учителей имеют высокую вероятность получения (доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы и похвала, высказанная после посещения урока). Остальные значимые вознаграждения оцениваются как маловероятные.

Были выявлены различия в оценке значимости разных групп поощрений достижений в инновационной деятельности в группах педагогов с разным уровнем инновационной активности. У учителей с низким уровнем инновационной активности наблюдаются более высокие оценки значимости поощрений, соответствующих материальным мотивам и мотивам жизнеобеспечения, по сравнению с учителями с высоким уровнем инновационной активности. В свою очередь, учителя с высоким уровнем инновационной активности более высоко оценивают значимость форм поощрения, соответствующих мотивам признания и саморазвития.

Исследование О.В. Данильченко подтвердило значимость уровня субъективной оценки учителями возможности реализовать свои ценностные ориентации как фактора активности их участия в инновационной деятельности. Педагоги с разным уровнем субъективных оценок возможности реализовать свои ценностные ориентации существенно различаются по уровню инновационной активности. В случаях, когда педагоги высоко оценивают

возможность получения ценных вознаграждений за достижения в инновационной деятельности, их инновационная активность повышается. Это создает основу для разработки более эффективных средств оценки и совершенствования мотивационной среды инновационной деятельности в общеобразовательных организациях.

В исследовании Г.Р. Кусяпкуловой, направленном на выявление влияния субъективной оценки учителями существующих в школе организационных условий на их мотивационную готовность участвовать в инновационной деятельности [17], для оценки степени благоприятности мотивационной среды инновационной деятельности использовался модифицированный опросник для оценки мотивационной среды [18]. Список мотивационных условий в нем был расширен за счет включения ряда условий, являющихся «мотиваторами» согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга [19], а именно наличие интереса к инновационной деятельности у педагогов и возможность реализовать себя в инновационной деятельности.

Степень благоприятности условий оценивалась по трехбалльной шкале: условие вполне благоприятно для занятий инновационной деятельностью; условие не вполне благоприятно для занятий инновационной деятельностью; условие не благоприятно для занятий инновационной деятельностью.

Полученные Г.Р. Кусяпкуловой результаты продемонстрировали, что условия мотивационной среды инновационной деятельности общеобразовательной организации могут выступать в качестве «мотиваторов», если они соответствуют актуальным мотивам и потребностям педагога, и, напротив, ограничивать активность его участия в ней, если не соответствуют [20]. Кроме того, было выявлено, что наиболее благоприятными педагоги считают следующие условия инновационной деятельности: поощрение и поддержка руководством школы участия учителей в инновационной деятельности; отсутствие конфликтов с коллегами, связанных с занятием инновационной деятельностью; отсутствие отрицательного отношения со стороны коллег к учителям, активно занимающимся инновационной деятельностью; возможность самореализации в инновационной деятельности; наличие интереса к инновационной деятельности. К неблагоприятным факторам мотивационной среды были отнесены: необходимость чрезмерного напряжения для достижения результатов в инновационной деятельности, за которые руководством школы установлены значимые для педагога вознаграждения; отсутствие среди установленных вознаграждений за участие в инновационной деятельности значимых для педагога; неинформированность учителей о порядке распределения вознаграждений за достижения в инновационной деятельности; недостаточное материальное стимулирование инновационной деятельности.

Были выделены факторы, благоприятствующие инновационной активности учителей, которые наиболее часто действуют в общеобразовательных организациях (поощрение и поддержка руководством школы участия учителей в инновационной деятельности; отсутствие отрицательного отношения со стороны коллег к учителям, активно занимающимся инновационной деятельностью; отсутствие конфликтов с коллегами, связанных с занятием инновационной деятельностью), а также те, которые чаще всего в них отсутствуют (четкое распределение руководством вознаграждений за конкретные достижения в инновационной деятельности; справедливое распределение вознаграждений за достижения в инновационной деятельности; благоприятные материально-технические и организационные условия для занятия инновационной деятельностью). Таким образом, было продемонстрировано, что не все мотивирующие факторы, которые действительно способны побуждать учителей к освоению новшеств, используются в общеобразовательных организациях. Это ведет к отсутствию или снижению мотивации инновационной активности учителей.

В исследовании показано, что инновационная активность учителей снижается, если внешние условия инновационной деятельности (гигиенические) в общеобразовательной организации оцениваются педагогами как неблагоприятные, даже если мотивирующие условия инновационной деятельности оцениваются ими высоко. Установлено, учителя с высокой оценкой благоприятности мотивирующих условий инновационной деятельности более активны в инновационной деятельности, чем учителя с высокой оценкой гигиенических условий этой деятельности.

Исследование Г.Р. Кусяпкуловой фактически подтвердило справедливость положений двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга в отношении формирования мотивации инновационной деятельности учителей общеобразовательных организаций. Кроме того, было установлено, что в силу специфики характера инновационной деятельности более высокая инновационная активность наблюдается у учителей, обладающих внутренней мотивацией, т.е. у тех, кто испытывает интерес к освоению новшеств, стремится реализовать себя в инновационной деятельности; у кого обнаруживается соответствие вводимых новшеств собственным профессиональным взглядам и т.п.

Несмотря на значимость полученных в исследованиях О.В. Данильченко и Г.Р. Кусяпкуловой результатов, они не дают возможность получить интегральную оценку способности существующих в общеобразовательной организации условий обеспечивать формирование мотивации инновационной активности педагогов. Это возможно, если методика оценки мотивационной среды инновационной деятельности будет ориентирована не на измерение степени благоприятности отдельных мотивационных условий, а на диагностику ее способности побуждать инновационную активность учителей.

Материалы и методы

В настоящем исследовании для решения задачи оценки способности мотивационной среды инновационной деятельности побуждать инновационную активность учителей использовался метод анализа субъективных оценок педагогов общеобразовательных организаций. Необходимость сбора первичной информации предполагала наличие специальной методики, которая создавалась на базе положений системно-деятельностного подхода к развитию образовательных организаций, разработанного В.С. Лазаревым [21].

Согласно этим положениям инновационная деятельность понимается как особый вид деятельности, предметом которой служит развитие образовательной деятельности. Общая цель инновационной деятельности состоит в изменении свойств образовательной системы, вследствие чего она становится способной достигать более высоких результатов образования.

Реализация инновационной деятельности предполагает выполнение определенных функций по отношению к образовательной деятельности:

- выявление актуальных потребностей изменений в педагогической системе (выявление проблем педагогической системы);
- выявление существующих разработок, использование которых потенциально могло бы повысить качество образовательной деятельности на каких-то ее участках (выявление возможностей развития педагогической системы);
- самостоятельная разработка новшеств;
- проектирование желаемого будущего и движения к нему;
- проектирование частных нововведений;
- практическое осуществление нововведений.

Качественное выполнение всех этих функций обеспечивает осуществление в педагогической системе образовательного учреждения необходимых и эффективных изменений. Это возможно, если педагоги, которые их реализуют, обладают определенными характеристиками:

- мотивационной готовностью, которая определяется желанием выполнять и согласием принять на себя ответственность за реализацию всех функций инновационной деятельности;
- технологической готовностью, которая определяется владением технологиями решения задач инновационной деятельности;
- организационной готовностью, которая определяется способностью строить адекватные формы организации совместного решения задач инновационной деятельности;
- когнитивной готовностью, которая определяется наличием необходимых знаний для решения задач инновационной деятельности.

Исходя из этих положений было введено понятие качества мотивационной среды инновационной деятельности, которое отражает способность существующих в общеобразовательной организации условий влиять на формирование мотивационной

готовности учителей к участию в инновационной деятельности. Для оценки качества мотивационной среды инновационной деятельности была разработан инструментарий (показатели, критерии их оценки, а также измерительные шкалы, методики сбора, обработки и анализа первичной информации).

Обсуждение

Введение понятия качества мотивационной среды инновационной деятельности призвано преодолеть ограничения, связанные с определением мотивационной среды как совокупности мотивационных условий, что ориентирует исследования на оценку степени благоприятности отдельных условий и затрудняет применение результатов оценки для повышения инновационной активности учителей.

Основными показателями качества мотивационной среды инновационной деятельности являются:

- мотивационная готовность педагогов к участию в инновационной деятельности;
- благоприятность организационных условий участия учителей в инновационной деятельности.

Под мотивационной готовностью к осуществлению изменений образовательной деятельности в педагогической инноватике понимают установку педагогов на участие в инновационной деятельности, определяющую величину усилий, которую они согласны прикладывать для достижения целей инновационной деятельности [22].

Мотивационная готовность к участию в инновационной деятельности формируется на основе мотивации получения вознаграждения за достижения в инновационной деятельности и мотивации избегания негативных последствий от неучастия в инновационной деятельности.

Высокая мотивация получения вознаграждения формируется в тех случаях, когда учителя уверены в том, что непременно получат привлекательные вознаграждения за достигнутые результаты. Высокая мотивация избегания негативных последствий от неучастия в инновационной деятельности возникает, если педагогам известно, что они будут лишены ряда хороших возможностей из-за отказа от решения задач развития педагогической системы школы и своей деятельности.

Уровень благоприятности организационных условий участия учителей в инновационной деятельности складывается на основе их субъективных оценок значимости соответствующих условий для включения в решение задач развития школы, а также степени, в какой эти условия выполняются в их образовательной организации.

Качество мотивационной среды инновационной деятельности показывает, насколько существующая в общеобразовательном учреждении мотивационная среда инновационной деятельности соответствует идеальной мотивационной среде, в которой все педагоги имеют возможность реализовать свои ценностные ориентации, получить ценные для себя вознаграждения за достижения в инновационной деятельности, а также переживают достижения в этой деятельности как успех.

Возможность реализовать свои ценностные ориентации в инновационной деятельности обеспечивается за счет создания следующих условий:

- ожидаемые результаты инновационной деятельности общеобразовательного учреждения четко определены и известны всем учителям;
- цели и задачи инновационной деятельности определяются с учетом способностей, возможностей и уровня квалификации педагогов и они не сомневаются в этом;
- действует гибкая система стимулирования инновационной деятельности, ориентированная на удовлетворение основных групп потребностей (потребностей в самореализации, потребностей в самоутверждении, потребностей в принадлежности, потребностей в безопасности, материальных потребностей);
- участие в реализации инновационных проектов, внедрение новшеств является важной составляющей для формирования положительного отношения и признания коллег;
- наличие материально-технических, информационных, организационных, научно-методических, временных, финансовых и пр. ресурсов для участия педагогов в инновационной деятельности.

Возможность получить ценные для себя вознаграждения за достижения в инновационной деятельности обеспечивается за счет создания следующих условий:

- наличие широкого спектра вознаграждений за достижения в инновационной деятельности и информированность о них учителей;
- соответствие вознаграждений за достижения в инновационной деятельности ценностным ориентациям педагогов;
- наличие системы контроля результатов инновационной деятельности, позволяющей получать объективные оценки достижений каждого;
- наличие порядка распределения вознаграждений, обеспечивающего их соответствие результатам инновационной деятельности;
- уверенность персонала в справедливости распределения вознаграждений за достижения в инновационной деятельности.

Переживание результатов инновационной деятельности как успеха обеспечивается за счет создания следующих условий:

- информированность учителей о достижениях в инновационной деятельности каждого;
- позитивная оценка достижений в инновационной деятельности со стороны руководства общеобразовательного учреждения.

Оценка качества мотивационной среды инновационной деятельности строится как интегральная функция оценок его показателей.

Высокое качество мотивационной среды инновационной деятельности обеспечивается в общеобразовательных организациях, в которых руководство заинтересовано в повышении инновационной активности педагогов и владеет специально разработанными средствами создания необходимых для этого условий. В частности, в них имеются условия, способствующие реализации в инновационной деятельности ценностных ориентаций большинства учителей. Разработана и известна всем или почти всем педагогам четкая структура целей и задач развития педагогической системы и их деятельности. Все или почти все педагоги владеют средствами решения задач инновационной деятельности и имеют возможность повышать компетентность в этой области. Все учителя информированы о результатах реализации инновационных проектов, развития педагогической системы и инновационной деятельности педагогов, а также уверены в объективности их оценки. Большинство учителей одобряет и поддерживает инновационную активность коллег. В педагогическом коллективе отсутствуют конфликты на почве инновационной деятельности. Разработана и действует учитывающая ценностные ориентации учителей система вознаграждений за их достижения в инновационной деятельности, включающая моральные и материальные стимулы, существует четкий порядок их распределения, известный всем педагогам. Внедрены: порядок подачи предложений по совершенствованию деятельности образовательного учреждения, порядок создания и функционирования рабочих групп по введению новшеств и порядок контроля хода реализации инновационных проектов.

Низкое качество мотивационной среды инновационной деятельности характерно для общеобразовательных организаций, в которых руководство не заинтересовано в привлечении педагогов к участию в инновационной деятельности. В этих учреждениях отсутствуют условия для реализации ценностных ориентаций большинства учителей в этой деятельности. Цели развития педагогической системы и педагогической деятельности учителей формулируются неоперационально, отсутствует их структура. Большая часть учителей не имеет представления о целях инновационной деятельности. Большинство педагогов не владеет средствами решения задач инновационной деятельности и не имеет возможности повышать компетентность в этой области. Оценка результатов развития педагогической системы и педагогов производится нерегулярно. Ее итоги известны меньшей части учителей, либо педагоги сомневаются в ее объективности. В педагогическом коллективе отсутствуют нормы, поощряющие инновационную активность его членов, нередко возникают конфликты между учителями и администрацией, а также самими учителями по поводу участия в реализации инновационных проектов. Система вознаграждений за достижения в инновационной деятельности разработана без учета ценностных ориентаций учителей. Отсутствует, либо не действует порядок их распределения. Большинство педагогов не уверено в справедливости распределения

вознаграждений за достижения в инновационной деятельности. Отсутствует, либо не действует порядок подачи предложений по совершенствованию деятельности образовательного учреждения, а также порядок создания и функционирования рабочих групп по внедрению новшеств и порядок контроля хода реализации инновационных проектов.

Среднее качество мотивационной среды инновационной деятельности формируется в условиях, когда часть его показателей получает высокие оценки, а другая часть – низкие. Такая ситуация характерна для общеобразовательных организаций, в которых руководство заинтересовано в участии учителей в инновационной деятельности, но не владеет средствами создания необходимых для этого условий.

Анализ показателей качества мотивационной среды инновационной деятельности лежит в основе определения путей его повышения. В этих целях, прежде всего, необходимо изучить мотивы педагогов, которые они стремятся реализовать в инновационной деятельности, оценки наличия возможностей для их реализации, оценки вероятности наступления негативных последствий от уклонения от инновационной деятельности. Высокие оценки по этим показателям свидетельствуют о высоком уровне мотивационной готовности учителей к участию в инновационной деятельности. В таком случае качество мотивационной среды можно улучшить за счет повышения благоприятности организационных условий.

Если же уровень мотивационной готовности учителей к инновационной деятельности средний или низкий, то поиск путей повышения качества мотивационной среды следует начинать с анализа мотивов, которые учителя стремятся реализовать в инновационной деятельности, возможностей для их реализации, вероятности наступления негативных последствий от неучастия в инновационной деятельности.

Алгоритм анализа качества мотивационной среды инновационной деятельности представлен на рис. 1.

В случаях, когда у большинства педагогов сформированы мотивы инновационной деятельности такие, как стремление к реализации своих способностей, повышение профессионального уровня, реализация своих идей, ощущения успеха, достижения, пути повышения качества мотивационной среды следует искать в направлении расширения возможностей для реализации этих мотивов в общеобразовательной организации или за счет информирования сотрудников о наличии таких возможностей.

Если большинство учителей стремится реализовать в инновационной деятельности другие мотивы (стремление к признанию со стороны руководства и коллег, участвовать в полезном для школы деле, получить материальное вознаграждение, преимущества при аттестации, дополнительное время и пр.), то повысить качество мотивационной среды можно посредством совершенствования организационных условий инновационной деятельности, которые предоставляют возможности для реализации различных мотивов в этой деятельности, что стимулирует включенность сотрудников в решение задач развития организации.

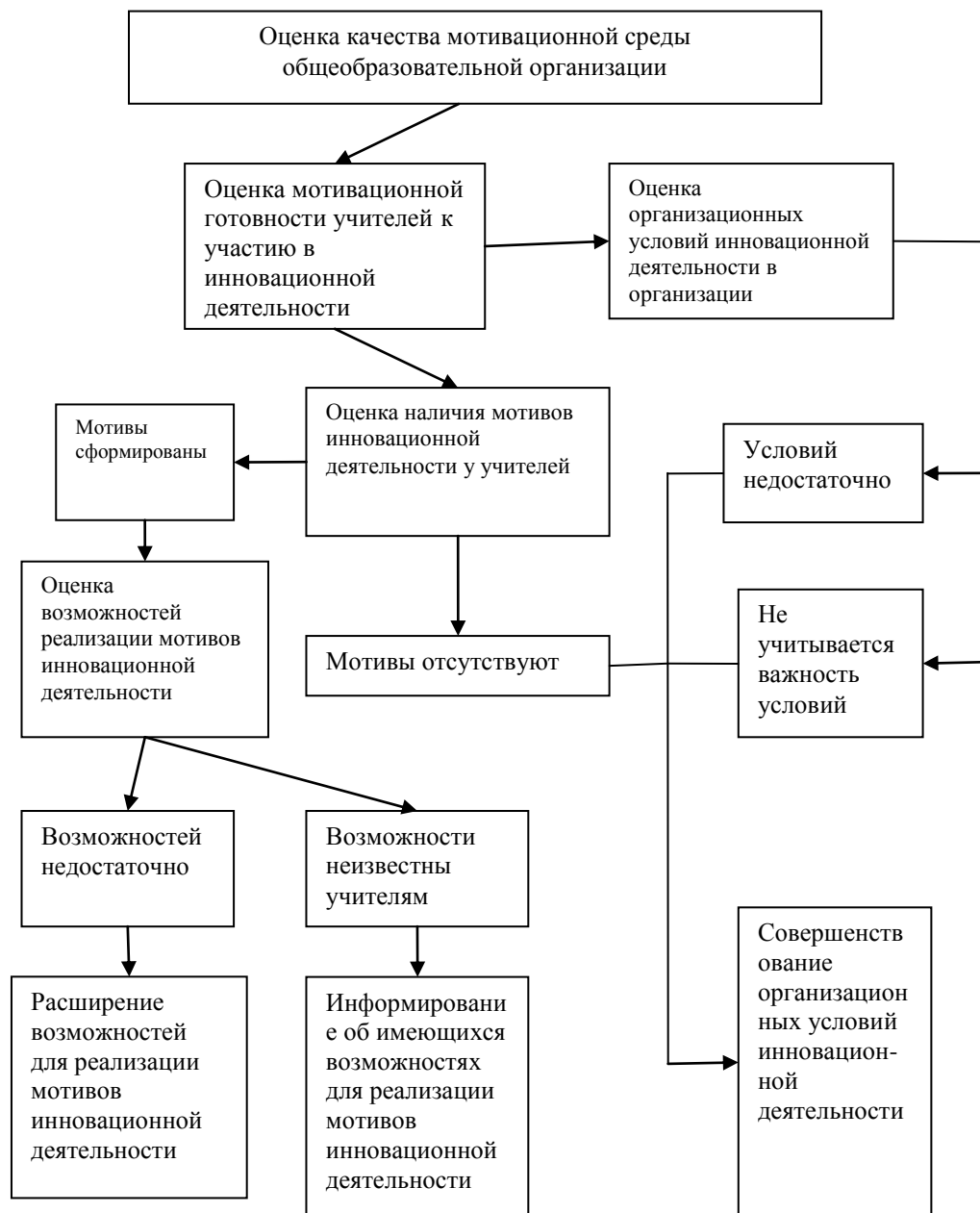


Рис. 1. Алгоритм действий по повышению качества мотивационной среды инновационной деятельности общеобразовательной организации.

На формирование мотивационной готовности учителей участвовать в инновационной деятельности оказывает влияние их ориентированность на изменения образовательной системы. В педагогических коллективах, в которых большинство учителей считает, что практически все компоненты педагогической системы находятся на высоком уровне, мотивационная готовность к участию в развитии организации не может быть высокой. В случае, когда педагоги считают необходимым внести большие изменения в образовательную систему школы, они с большей охотой включаются в инновационную деятельность. Поэтому в процессе анализа требуется соотносить оценку ориентированности учителей на изменения с оценкой мотивационной готовности.

Слабая ориентированность на изменения может быть следствием того, что в организации в предыдущие годы были введены новшества большого объема, включающие изменение целей и содержания образования, переход на работу по передовым

педагогическим технологиям и т.п. В этом случае низкий уровень ориентации на изменения отражает объективное положение.

Однако нередко педагоги не видят необходимости вносить изменения в педагогическую деятельность даже, если никаких новшеств не осваивали долгое время. Это может быть следствием недостаточной их информированности о состоянии, тенденциях и перспективах развития общего образования на различных его уровнях, а также за рубежом. Сопоставление оценки этого показателя с оценкой ориентированности на изменения позволит выявить имеющиеся проблемы.

Кроме того, препятствием на пути формирования высокого уровня мотивационной готовности учителей к участию в инновационной деятельности может оказаться их неверие в ее результативность. Если в представлении педагогов внедрение новшеств не приводит к положительным эффектам, а лишь сопровождается дополнительными затратами, то вряд ли они захотят в этом участвовать. Если же они видят реальную пользу от инновационной деятельности для школы, то это повышает их включенность в процессы развития организации. Таким образом, оценка степени полезности инновационной деятельности также может указать на причины недостаточной мотивационной готовности учителей.

Выдвинутые положения о структуре качества мотивационной среды инновационной деятельности в общеобразовательных организациях были апробированы в ходе эмпирического исследования, проведенного сотрудниками лаборатории психологии инновационной деятельности в образовании ИнИДО РАО. В нем приняло участие 390 педагогов из 25 общеобразовательных организаций, расположенных на территории ХМАО, Краснодарского, Пермского краев, Волгоградской, Кемеровской, Московской, Ростовской, Сахалинской, Тульской, Ульяновской, Челябинской областей, г. Москвы. Качество мотивационной среды оценивалось на основании данных анкетного опроса учителей.

Результаты

Результаты исследования показали наличие статистически значимых различий между организациями, участвовавшими в исследовании, по качеству мотивационной среды инновационной деятельности, что позволило выделить группы организаций с высоким, средним и низким уровнем этого параметра.

Было выявлено, что группы организаций с разным качеством мотивационной среды инновационной деятельности статистически значимо различаются по показателям:

- индекс мотивации получения вознаграждения за достижения в инновационной деятельности, отражающий субъективную оценку учителей привлекательности вознаграждений, которые они могут получить за достижения в инновационной деятельности (Оценка проводилась по статистическому критерию Краскала-Уоллиса. Значение критерия χ^2 составило 10,98 для уровня значимости $p \leq 0,004$);

- субъективная оценка благоприятности организационных условий инновационной деятельности в школе, показывающая степень реализации в организации значимых для участия педагогов в инновационной деятельности организационных условий ($\chi^2 = 21,38$ для $p \leq 0,000$);

- самооценка информированности о состоянии, перспективах развития системы общего образования на различных ее уровнях ($\chi^2 = 11,89$ для $p \leq 0,003$) и др.

Выявлено, что педагоги в общеобразовательных организациях с разным качеством мотивационной среды инновационной деятельности не различаются по мотивам, которые они стремятся реализовать в этой деятельности; оценкам значимости негативных последствий, которые могут наступить при отказе от участия в решении задач развития организации, а также по оценкам значимости организационных условий участия в инновационной деятельности.

В то же время общеобразовательные организации с разным качеством мотивационной среды инновационной деятельности статистически значимо различаются по оценкам учителей существующих в них возможностей для получения привлекательных вознаграждений за достижения в этой деятельности, степени реализации организационных условий участия в решении задач развития организации, а также возможностей для совершения действий, входящих в состав инновационной деятельности. Оценка значимости различий производилась с применением статистического критерия χ^2 для таблиц

сопряженности. Коэффициенты сопряженности составили соответственно: 0,6 для уровня значимости $p \leq 0,006$; 0,69 для $p \leq 0,001$; 0,595 для $p \leq 0,008$.

Выделенные различия проявляются в том, что в общеобразовательных организациях с высоким качеством мотивационной среды у педагогов есть хорошие возможности реализовать в инновационной деятельности свои способности; повышать профессиональный уровень; получить признание коллег и одобрение руководства; ощутить успех, достижение; способствовать росту престижа школы. У них также существуют возможности получить время на исследовательскую и методическую работу за достижения в решении задач развития организации.

В этой группе организаций полностью выполняется большинство (67%) организационных условий участия учителей в инновационной деятельности, а именно: руководство заинтересовано в участии учителей в инновационной деятельности; инновационная деятельность полезна для организации; к предложениям учителей относятся заинтересованно; учителя хорошо понимают, что и почему хотят изменить в образовательной системе; ожидаемые руководством результаты участия учителей в инновационной деятельности четко определены; имеются все необходимые ресурсы для участия в инновационной деятельности; существуют ценные для педагогов материальные и моральные вознаграждения за достижения в инновационной деятельности; существуют четкие правила вознаграждения учителей за достижения в инновационной деятельности; руководство организации объективно оценивает результаты инновационной деятельности учителей; вознаграждения и поощрения за результаты инновационной деятельности распределяются справедливо; достижения каждого в инновационной деятельности известны всем; возможные неудачи в инновационной деятельности не ведут к крупным неприятностям. Остальные условия выполняются частично в большинстве организаций или полностью.

Педагоги из организаций с высоким качеством мотивационной среды инновационной деятельности высоко оценивают возможности для своего участия: в работе конференций, семинаров, встречах с учеными, в разработке инновационных проектов, направленных на улучшение работы организации, в обсуждении предложений по совершенствованию учебно-воспитательного процесса; в разработке и реализации программ опытно-экспериментальной работы, в оценке планов и результатов опытно-экспериментальной работы других учителей, в анализе состояния педагогической деятельности в организации и выявлении того, что следует улучшить; для введения новшеств в свою работу; для выдвижения перед руководством предложений о том, как можно улучшить работу организации; для выступлений с сообщениями об опыте своей работы перед другими учителями; участия.

Общеобразовательные организации с низким качеством мотивационной среды инновационной деятельности отличаются тем, что в них педагоги дают более низкие оценки существующим возможностям реализовать в этой деятельности свои мотивы. В частности возможности для реализации в инновационной деятельности своих способностей; для повышения профессионального уровня; получения признания коллег и одобрения руководства; ощущения успеха, достижения, а также возможности способствовать росту престижа школы они оценивают как средние.

Более половины организационных условий участия педагогов в инновационной деятельности (56 %) выполняются в организациях этой группы частично, а некоторые («ожидаемые руководством результаты участия учителей в инновационной деятельности четко определены» и «существуют четкие правила вознаграждения учителей за достижения в инновационной деятельности») не выполняются.

В организациях этой группы у педагогов мало возможностей для выдвижения перед руководством предложений о том, как можно улучшить работу организации; участия в обсуждении предложений по совершенствованию учебно-воспитательного процесса, в разработке и реализации программ опытно-экспериментальной работы, в оценке планов и результатов опытно-экспериментальной работы других учителей, в анализе состояния педагогической деятельности в организации и выявлении того, что следует улучшить. Возможности для участия в других действиях, входящих в состав инновационной деятельности, педагоги из организаций с низким качеством мотивационной среды оценивают ниже, чем из группы с высоким качеством – как в основном хорошие.

Группа общеобразовательных организаций со средним качеством мотивационной среды инновационной деятельности занимает промежуточное положение по анализируемым показателям между организациями с высоким и низким качеством мотивационной среды. По оценкам части показателей она сближается с организациями с высоким качеством, по оценкам другой части – с организациями с низким качеством мотивационной среды инновационной деятельности. Оценки некоторых показателей (возможности для реализации в инновационной деятельности своих способностей; возможности получения одобрения руководства; возможности получать время на исследовательскую и методическую работу; существуют четкие правила вознаграждения учителей за достижения в инновационной деятельности; возможные неудачи в инновационной деятельности не ведут к крупным неприятностям; возможности для участия в оценке планов опытно-экспериментальной работы) находятся на среднем уровне.

Полученные результаты эмпирического исследования подтверждают важную роль качества мотивационной среды инновационной деятельности в формировании у педагогов мотивационной готовности к участию в решении задач развития своей организации.

Заключение

Одним из факторов повышения качества инновационной деятельности в общеобразовательных организациях является включение в решение задач их развития педагогического коллектива. В этом процессе важную роль играет мотивационная среда инновационной деятельности в организации.

Результаты проведенного в общеобразовательных организациях исследования показали, что введение понятия качества мотивационной среды инновационной деятельности, а также разработанный инструментарий его оценки может служить действенным средством измерения способности школ создавать условия формирования мотивационной готовности учителей к участию в инновационной деятельности, а также более эффективного поиска путей повышения их инновационной активности.

Дальнейшая работа в этом направлении должна обеспечить разработку эффективных средств самоанализа и самооценки качества мотивационной среды инновационной деятельности руководителями общеобразовательных организаций.

Примечания:

1. Лазарев В.С. Педагогическая инноватика. М.: Просвещение, 2006. 295 с.
2. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер, 2003; М.: Смысл. 860 с.
3. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука // Инновационные процессы в образовании: сб. науч. тр. Тюмень: ТГУ, 1990. С. 5-15.
4. Мартиросян Б.П. Оценка инновационной деятельности школы. М.: СпортАкадемПресс, 2003. 276 с.
5. Ахренов А.Н. Управление развитием школы через инновационный потенциал педагогического коллектива: дис. ... канд. пед. наук. М., 2003. 153 с.
6. Лазарев В.С. Педагогическая инноватика. М.: Просвещение, 2006. 295 с.
7. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Политиздат, 1989. 270 с.
8. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. М.: Магистр, 1997. 224 с.
9. Асадчих Л.Е. Педагогические условия формирования инновационной организационной культуры общеобразовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук. Курск, 2010. 202 с.
10. Управление развитием школы / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. М.: Новая школа, 1995. 462 с.
11. Абдрахманова Т.В. Создание мотивационной среды для повышения эффективной деятельности учреждения ГОУ СПО «Вольский медицинский колледж им. З.И. Марсевой» Школа педагогического мастерства 2012-2013/ [Электронный ресурс]: <http://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/nauchno-metodicheskaya-rabota-nekotorye-podhody-o>
12. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Ред. В.С. Лазарев. М.: Центр социальных и экономических исследований, 1995. 158 с.

13. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах: сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. 224 с.
14. Электронный ресурс: <http://gymn2-nv.edusite.ru/DswMedia/otchetorezultataxoyer.ppt>. 50
15. Данильченко О.В. Зависимость активности участия учителей в инновационной деятельности от их оценки возможности реализовать в ней субъективно значимые мотивы: дис. ... канд. психол. наук. Сургут, 2008. 136 с.
16. Указ. издание.
17. Кусяпкулова Г.Р. Влияние субъективной оценки учителями организационных условий школы на их мотивационную готовность к инновационной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. Сургут, 2008. 129 с.
18. Указ. издание.
19. Херцберг Ф. Мотивация к работе/ Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. М.: Вершина, 2007. 240 с.
20. Указ. издание.
21. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе. М.: Центр педагогического образования, 2008. 308 с.
22. Лазарев В.С. Психологическая готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности / В.С. Лазарев, Т.Н. Разуваева. Сургут: СурГПУ. 195 с.

References:

1. Lazarev V.S. Pedagogicheskaya innovatika. M.: Prosveshchenie, 2006. 295 s.
2. Khekkhauzen X. Motivatsiya i deyatel'nost'. SPb.: Piter, 2003; M.: Smysl. 860 s.
3. Zagvyazinskii V.I. Innovatsionnye protsessy v obrazovanii i pedagogicheskaya nauka // Innovatsionnye protsessy v obrazovanii: sb. nauch. tr. Tyumen': TGU, 1990. S. 5-15.
4. Martirosyan B.P. Otsenka innovatsionnoi deyatel'nosti shkoly. M.: SportAkademPress, 2003. 276 s.
5. Akhrenov A.N. Upravlenie razvitiem shkoly cherez innovatsionnyi potentsial pedagogicheskogo kollektiva: dis. ... kand. ped. nauk. M., 2003. 153 s.
6. Lazarev V.S. Pedagogicheskaya innovatika. M.: Prosveshchenie, 2006. 295 s.
7. Prigozhin A.I. Novovvedeniya: stimuly i prepyatstviya. M.: Politizdat, 1989. 270 s.
8. Slastenin V.A. Pedagogika: innovatsionnaya deyatel'nost' / V.A. Slastenin, L.C. Podymova. M.: Magistr, 1997. 224 s.
9. Asadchikh L.E. Pedagogicheskie usloviya formirovaniya innovatsionnoi organizatsionnoi kul'tury obshcheobrazovatel'nogo uchrezhdeniya: dis. ... kand. ped. nauk. Kursk, 2010. 202 s.
10. Upravlenie razvitiem shkoly / Pod red. M.M. Potashnika i V.S. Lazareva. M.: Novaya shkola, 1995. 462 s.
11. Abdrakhmanova T.V. Sozдание motivatsionnoi sredy dlya povysheniya effektivnoi deyatel'nosti uchrezhdeniya GOU SPO «Vol'skii meditsinskii kolledzh im. Z.I. Maresevoi» Shkola pedagogicheskogo masterstva 2012-2013/ [Elektronnyi resurs]: <http://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/nauchno-metodicheskaya-rabota-nekotorye-podhody-o>
12. Rukovodstvo pedagogicheskim kollektivom: modeli i metody / Red. V.S. Lazarev. M.: Tsentr sotsial'nykh i ekonomicheskikh issledovaniy, 1995. 158 s.
13. Samoukina N.V. Effektivnaya motivatsiya personala pri minimal'nykh zatratkakh: sbornik prakticheskikh instrumentov. M.: Eksmo, 2010. 224 s.
14. Elektronnyi resurs: <http://gymn2-nv.edusite.ru/DswMedia/otchetorezultataxoyer.ppt>. 50
15. Danil'chenko O.V. Zavisimost' aktivnosti uchastiya uchitelei v innovatsionnoi deyatel'nosti ot ikh otsenki vozmozhnosti realizovat' v nei sub"ektivno znachimye motivy: dis. ... kand. psikholog. nauk. Surgut, 2008. 136 s.
16. Uказ. издание.
17. Kusyapkulova G.R. Vliyanie sub"ektivnoi otsenki uchitelyami organizatsionnykh uslovii shkoly na ikh motivatsionnyuyu gotovnost' k innovatsionnoi deyatel'nosti: dis. ... kand. psikholog. nauk. Surgut, 2008. 129 s.
18. Uказ. издание.

19. Khertsberg F. Motivatsiya k rabote/ F. Khertsberg, B. Mosner, B. Blokh Sniderman. M.: Vershina, 2007. 240 s.
20. Ukaz. izdanie.
21. Lazarev V.S. Upravlenie innovatsiyami v shkole. M.: Tsentr pedagogicheskogo obrazovaniya, 2008. 308 s.
22. Lazarev V.S. Psikhologicheskaya gotovnost' pedagogicheskogo kollektiva k innovatsionnoi deyatel'nosti / V.S. Lazarev, T.N. Razuvaeva. Surgut: SurGPU. 195 s.

УДК 159.9.072.432

Оценка мотивационной среды инновационной деятельности общеобразовательных организаций

Ирина Александровна Елисеева

Институт инновационной деятельности в образовании РАО, Российская Федерация
Кандидат психологических наук
E-mail: irnel11@mail.ru

Аннотация. Проанализированы причины низкой инновационной активности учителей, обусловленные недостатками мотивационной среды инновационной деятельности в общеобразовательных организациях, на основании чего сделан вывод о необходимости совершенствования научно-методического обеспечения оценки существующих условий мотивации инновационной активности педагогов. Описано понятие качества мотивационной среды инновационной деятельности, призванное преодолеть недостатки в определении путей повышения благоприятности условий инновационной деятельности в общеобразовательных организациях. Представлены результаты эмпирического исследования по апробации методики оценки качества мотивационной среды инновационной деятельности в общеобразовательных организациях, позволяющей выявлять наиболее эффективные пути его повышения.

Ключевые слова: мотивационная среда инновационной деятельности; исследование качества мотивационной среды; мотивационная готовность учителей к инновационной деятельности; участие учителей в инновационной деятельности.