

Ищенко Наталья Михайловна

педагог-психолог

МБОУ «СОШ №45 им. Героя Советского Союза Гаврилова П.М.»

ст-ца Северская, Краснодарский край

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

Научный руководитель

Игнатович Владлен Константинович

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ

***Аннотация:** в статье представлены результаты исследования уровня и структуры профессиональной мотивации и готовности к инновационной деятельности учителей. Выявлена роль мотивации как ключевого фактора, определяющего активность учителя в освоении, творческой проработке и внедрении педагогических новшеств.*

***Ключевые слова:** внутренняя и внешняя мотивация, педагогические инновации, креативность, саморазвитие.*

Готовность педагога к ведению инновационной деятельности становится в современных условиях всё более важной. Связано это с целым комплексом факторов: запросом на адаптивность педагога в условиях меняющихся социокультурных реалий, быстрым развитием технологий и их внедрением в образовательный процесс, переходом на новые образовательные стандарты; потребностью в повышении качества обучения; необходимостью постоянного обновления про-

фессиональных знаний и навыков. Готовность педагога к инновациям представляет собой достаточно сложное личностно-профессиональное образование, в основе которого лежат не только необходимые знания, умения, творческий потенциал, но и мотивационно-ценностное отношение к профессии. В этой связи представляется чрезвычайно актуальным исследование роли мотивации профессиональной деятельности как компонента готовности педагога к инновациям.

Мотивация профессиональной деятельности представляет собой систему внутренних факторов, направляющих человека на выбор профессии и последующую самореализацию в выбранном виде деятельности.

В структуре профессиональных мотивов принято выделять внешние и внутренние мотивы. Если внутренняя мотивация, по определению Т.О. Гордеевой, определяется как «...задаваемая базовыми потребностями человека в достижении, саморазвитии и познании» [1], то внешние мотивы не связаны напрямую с осуществляемой деятельностью и обусловлены сторонними стимулами: положительными, такими как система вознаграждения за труд, возможность дополнительного получения материальных благ, перспективы карьерного роста, статус, признание, и отрицательными, такими как внешнее давление, возможность наказания, критики и др.

В педагогической профессии ведущими являются внутренние мотивы в силу её сложности, высоких требований к учительскому труду и его социальной значимости. При преобладании внешних мотивов высок риск разочарования в выбранной профессии и быстрого развития выгорания.

Общий уровень мотивации и её структура оказывают влияние и на готовность педагога к инновационной деятельности – совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на освоение, создание и распространение инноваций.

В работах Л.С. Подымовой отмечается, что в ряду личностных качеств, которые способствуют повышению готовности педагога к инновационной деятельности, ведущую роль играют:

- высокая профессиональная мотивация;

- готовность к саморазвитию, личностному росту;
- стремление к совершенствованию своей деятельности [5].

На роль мотивационного фактора как ведущего компонента готовности учителя к внедрению инноваций обращает внимание и Е.Ю. Ибатуллина, выделяя высокую профессиональную мотивацию как одно из условий нацеленности на постоянное совершенствование, преодоление консерватизма в профессии, стремление к освоению новых технологий, способствующих повышению качества преподавания, адекватность учителя меняющимся требованиям образовательной среды [2].

И.В. Резанович, рассматривая вопрос непрерывного развития инновационного потенциала учителя, также уделяет особое внимание вопросу мотивации в профессии. Только мотивированный педагог будет готов к восприятию инноваций и стремлению имплементировать их в своей деятельности; при этом развитие и поддержание высокого уровня профессиональной мотивации становится ключевым компонентом готовности к инновациям [6].

Как мы можем видеть, достаточно большое число специалистов рассматривают мотивированность педагога как профессионала в качестве фундаментального основания потенциальной готовности к инновациям. Более того, в работах А.П. Каитова [3], О.Н. Коптяевой [4], Л.С. Подымовой [5], В.В. Степанова [7] и ряда других авторов развитие мотивации профессиональной деятельности учителя выделяется как один из наиболее эффективных инструментов повышения его готовности к инновациям.

Взаимосвязь показателей профессиональной мотивации и готовности педагога к инновациям была подтверждена и в результате проведенного авторами исследования на базе МБОУ СОШ №45 ст. Северной Краснодарского края. В исследовании приняли участие 67 педагогов; в качестве диагностических методик были применены тест-опросники «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» (В.А. Сластенин) и «Структура мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. Реана).

По результатам диагностики было установлено, что в исследуемой выборке 21% опрошенных демонстрируют высокую готовность к инновационной деятельности, 46% – среднюю, 33% – низкую. Наиболее стабильные показатели готовности к инновациям демонстрируют опытные, обладающие высоким профессиональным мастерством педагоги. Для молодых специалистов характерно сочетание высокой мотивации и недостаточной профессиональной готовности. Возрастные педагоги максимально высоко оценивают свои профессиональные способности, однако мотивационный компонент и уровень креативности уступают педагогам других возрастных групп.

Снижается с возрастом и интенсивность профессиональной мотивации. Если в группе молодых педагогов средний уровень мотивированности составляет 3,4 балла, то для группы педагогов среднего возраста – 2,7 балла, а старших возрастных групп – 2,2 балла. Внутренняя мотивация – ведущий тип профессиональной мотивации для 37% педагогов, внешняя положительная – для 31%, внешняя негативная – для 26%. У 6% опрошенных ведущий тип профессиональной мотивации не определяется.

Для оценки взаимосвязи показателей мотивации и готовности к инновациям был применён коэффициент Пирсона. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

Корреляция готовности к инновациям
и профессиональной мотивации педагогов

Показатель	Мотивация			
	Общий уровень профессиональной мотивации	Внутренняя мотивация	Внешняя положительная мотивация	Внешняя отрицательная мотивация
Общий уровень готовности к мотивации	0,315	0,285	0,335	-0,258
Мотивационно-творческая направленность личности	0,562	0,623	0,235	-
Креативность	-	-	-	-0,278

Профессиональные способности	-	0,324	0,228	-
Личностные особенности	0,378	0,256	-	-

Полученные результаты свидетельствуют, что между общим уровнем готовности к инновациям и интегральным показателем профессиональной мотивации существует корреляционная взаимосвязь (средний уровень значимости), то есть более мотивированный педагог в большей степени готов к инновационной деятельности.

Наиболее тесная корреляция выявляется между общей готовностью к инновациям и внешней положительной мотивацией. В определённой мере это подчёркивает общий тренд на инновационность, отсюда и представление о том, что инновационная деятельность станет дополнительным фактором для внешнего поощрения. Что же касается внешней негативной мотивации, то она отрицательно коррелирует с готовностью к инновациям как определённой форме профессионального риска.

В структуре готовности к инновациям ожидаемо наиболее высокая корреляция выявляется между мотивационно-творческой направленностью личности и показателями общего уровня профессиональной мотивации, а также внутренней и внешней положительной мотивацией.

Между креативностью педагога и внешней отрицательной мотивацией выявляется статистически значимая отрицательная корреляция.

Профессиональные способности как компонент готовности к инновационной деятельности коррелируют с внутренней и внешней положительной мотивацией, а личностные особенности педагога – с общим уровнем профессиональной мотивации и внутренней мотивированностью.

Таким образом, нам удалось доказать взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и уровня готовности педагога к инновационной деятельности и подтвердить тезис о том, что высокий уровень профессиональной мотивации и преобладание внутренних мотивов выступают как значимый фактор готовности учителя к инновациям.

Список литературы

1. Гордеева Т.О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностная модель / Т.О. Гордеева // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2014. – №3. – С. 63–78. EDN SKSFRV
2. Ибатуллина Е.Ю. Готовность педагога к инновационной деятельности как фактор коррекции профессионального консерватизма: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Е.Ю. Ибатуллина. – Астрахань, 2013. – 182 с. EDN SUTYEJ
3. Каитов А.П. Развитие позитивной профессиональной мотивации будущих педагогов: дис. ... д-ра пед. наук: 5.8.7 / А.П. Каитов. – М., 2024. – 480 с.
4. Коптяева О.Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / О.Н. Коптяева. – Ярославль, 2009. – 25 с. EDN NKTNKJ
5. Подымова Л.С. Развитие инновационности учителя в персонализированном образовательном пространстве: монография / Л.С. Подымова, Н.А. Подымов, М.С. Сотникова. – М.: МПГУ, 2025. – 185 с. EDN DJRGIW
6. Резанович И.В. Непрерывное развитие инновационного потенциала учителя: монография / И.В. Резанович. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2022. – 231 с. EDN BBJCJS
7. Степанов В.В. Мотивация субъекта труда как системообразующий фактор инновационной деятельности педагога / В.В. Степанов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2011. – №7. – С. 107–111.