

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ–АКТИВНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Бутримова Н.В.

**Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,
г. Бузулук**

Качество профессиональной подготовки студента знакомого со всеми основными достижениями инженерной науки, обеспечивает гарантированное трудоустройство выпускнику. Вузу необходимо готовить инициативных работников, подготовленных к творческой деятельности, способных к высокоинтенсивному труду и самообразованию. Поэтому возникает вопрос о том, какие условия необходимо создавать для повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов, какими критериями будет характеризоваться качество профессиональной подготовки студентов, они будут определены в педагогическом процессе [1].

Одной из проблем в области качества образовательной деятельности, является низкая удовлетворенность качеством образовательных услуг, предоставляемых студентам преподавателями вуза. Основанием для существующих недостатков может быть: слабый уровень мотивации преподавателя к совершенствованию; противоречия возникающего у преподавателя при соотнесении величины затрачиваемых усилий с возможными результатами новой деятельности; недооценка преподавателями в полной мере, что такое качество, и каково его значение для достижения успеха в деятельности.

Для решения этой задачи преподаватель вуза сам должен быть в курсе всех ведущих идей и открытий, а соответственно уметь применять в образовательном процессе инновационные технологии обучения, так как результаты инновационной активности педагога проявляются в инновационной активности студентов через опознание его собственной деятельности.

Одним из направлений решения данной задачи является разработка и внедрение эффективной мотивационной модели инновационной деятельности преподавателей, обеспечивающей создание условий, способствующих вовлечению преподавателей в творческий процесс инновационной деятельности вуза, повышающих их личную заинтересованность в самореализации и ответственность за качество подготовки специалистов.

Анализ, работ посвященных проблеме эффективной мотивации инновационной деятельности педагогических кадров показывает, что ее актуальность постоянно возрастает. В этой связи возникла проблема разработки для вузов эффективных средств, побуждающих педагогов активно заниматься инновационной деятельностью в соответствии с решаемыми задачами развития вуза. Данная проблема требует как теоретического исследования, так и разработки практических мер в области развития инновационной деятельности. Результаты инновационного творчества выявляются в

превращении педагогом своей деятельности через опознание собственной творческой индивидуальности. Недостаток инновационных способностей серьезно подрывает эффективность педагогических работников. Причина нежелания людей принимать инновации в современном образовании кроется в блокировке жизненных потребностей в комфорте, безопасности, самоутверждении. Не все готовы к тому, что придется заново изучать теорию, сдавать экзамены, менять свое сознание, тратить на это личное время и средства.

Инновационное поведение не предполагает приспособления, оно подразумевает формирование собственной индивидуальности, саморазвитие. Педагог должен понять, что инновационное образование – способ воспитания гармоничной личности. Для него не подходят «готовые шаблоны», важно постоянно повышать свой собственный интеллектуальный уровень. Педагог, избавившийся от «комплексов», психологических барьеров, готов стать полноценным участником инновационных преобразований.

Порой некоторые педагоги недооценивают, своих возможностей считая, что лично им как раз и не хватает такой способности, но в действительности каждый педагог потенциально владеет инновационной способностью, только нужно найти их в себе, преодолеть психологические и другие препятствия, которые ограничивают их развитие, овладеть методами инновационной деятельности.

В каждом коллективе работают разные педагоги: у одних опыт больше, у других меньше; кто-то любит экспериментировать с методами обучения, кто-то, наоборот, к новому относится настороженно, опасаясь не достигнуть успеха в новой деятельности, придерживаются в работе «классических» образцов. Это означает, что формы профессионального общения и обеспечения роста профессионального мастерства для тех или иных педагогов будут различаться.

По типу доминирующих мотивов всех работников можно, разделить на три группы, различающиеся в конечном итоге разными стратегиями поведения [2]:

- «достигатели» или инициативные, доминирующими для них являются высшие мотивы — самореализация и саморазвитие;
- «избегатели неудач» или исполнительные, у этой группы доминируют, как правило, мотивы нижнего уровня — прежде всего защищенность и материальное благополучие;
- «общительные», ориентированы, не на саму работу, а на хорошие отношения с другими сотрудниками; доминирующим для этой группы является мотив включенности в коллектив.

Процесс мотивирования педагога сводится к взаимодействию педагога и инновационной деятельности в определенных условиях созданных руководителем (рисунок 1):

Во-первых, изменяется источник мотивации – источником становится сама инновационная деятельность за счет изменения ее структуры и содержания.

Во-вторых, изменяется роль руководителя, переход от стимулирующей роли к обучающей и развивающей, что позволит стимулировать развитие профессионально-педагогической компетентности педагогов.

В-третьих, мотивирующее воздействие руководителя будет выражаться через проектирование инновационной деятельности, что поможет качественным изменениям в педагогическом процессе образовательного учреждения.



Рисунок 1 - Мотивация педагога инновационной деятельностью

Вуз на современном этапе развития образования является посредником в производственной функции между студентом и преподавателем, помогая им удовлетворять свои потребности. Поэтому не случайно на плечи руководителей всех структурных подразделений вуза возлагается большая ответственность за создание благоприятных условий мотивации педагогов к участию инновационной деятельностью, которая бы обучала и поддерживала преподавателя как участника образовательного процесса.

Значимость оцениваемых условий мотивации можно определить с помощью корреляционно-регрессионного анализа. Показатель множественной корреляции характеризует тесноту связи рассматриваемых наборов факторов с уровнем оценки мотивации преподавателей и оценивает тесноту совместного влияния факторов на результат (уровень инновационной активности). Применение рейтинговой системы показателей в вузе, можно использовать для сбора информации о степени инновационной деятельности педагогов. Установленные соответствующие коэффициенты инновационной активности

(КИА) педагогам вуза должны находиться на постоянном контроле у деканов и зав. кафедрами.

Для решения данной проблемы можно разработать программу курсов повышения квалификации «Инновационный практикум педагога», которая позволит развивать способности преподавателей к инновационной деятельности. Задачами обучающего курса являются:

- развитие у педагогов инновационного мышления, формирование представления о специфике инновационной деятельности;
- содействие выработки у педагогов уверенности в успехе реализации инновационных проектов;
- выработка способности разбираться в современных педагогических проблемах и выбирать пути их решения;
- активизация жизненной позиции педагога по отношению к инновационной деятельности.

Согласно, предложенного практикума, педагог сможет определить и изучить собственные препятствия к инновационной деятельности и обсудить их с коллегами, и руководством вуза в доверительной обстановке в процессе практических занятий. Весьма вероятно, что эти препятствия полностью устранить невозможно, но возможно будет найдена методика нейтрализации их негативного влияния на его инновационную деятельность.

Рост инновационной активности педагогических кадров вуза не только повысит качественный уровень подготовки выпускников, но и поднимет привлекательность и качество предоставляемой образовательной услуги.

Список литературы

1. *Иванченко И. В. Проблема повышения качества образования в вузе // Молодой ученый. — 2016. — №5.1. — С. 18-21.*
2. *Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под редакцией Лазарева В.С. – М.: Центр социальных и экономических исследований, 1995. – с.53-54.*