

**М. В. Казачихина**

Екатеринбург

**РАЗВИТИЕ У ПЕДАГОГОВ УСТАНОВКИ НА ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** инновации в образовании; педагогические инновации; социально-психологические установки; ситуативные установки; психотехнологии саморазвития; личностный рост; социально-психологический тренинг.

**АННОТАЦИЯ.** Демонстрируется актуальность развития установки на инновационную деятельность у педагогов; рассматривается вопрос личностного роста педагогов; раскрывается программа личностного саморазвития педагогов, направленная на развитие установки на инновационную деятельность.

**M. V. Kazachikhina**

Ekaterinburg

**DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ACTIVITY OF TEACHERS  
IN THE COURSE OF ADVANCED TRAINING**

**KEY WORDS:** innovations in education; pedagogical innovations; social and psychological aims; situational aims; psycho-technologies of self-development; personal growth; social and psychological training.

**ABSTRACT.** In the article the urgency of development of innovative activity of teachers is shown; the question of personal growth of teachers is considered; the program of personal self-development of the teachers, directed on development of innovative activity is revealed.

**В** условиях продолжающейся модернизации образовательные учреждения ощущают острую нехватку квалифицированных педагогических кадров, способных работать в инновационном образовательном пространстве, развитие которого неразрывно связано с инновационными процессами в социуме. Сегодня эти процессы приобретают особый характер и определяют специфику формирования высокопрофессиональной творческой личности, способной к эффективной инновационной деятельности. Именно поэтому готовность к инновационной деятельности рассматривается как необходимое универсальное качество педагога, главное условие эффективной профессиональной деятельности в высокотехнологичном инновационном обществе. Однако актуальный уровень личностной и профессиональной готовности педагога к творчеству, принятию нестандартных решений, проявлению инициативы и сверхнормативной активности не соответствует предполагаемому уровню инновационности в образовании, требуемому в свете заявленного правительства РФ процесса обновления целевых, содержательных и процессуальных характеристик образования.

Реализация инновационной деятельности требует наличия у субъекта соответствующей социально-психологической установки. В связи с этим актуальность приобретает формирование у педагогов установки на внедрение и активное использование инноваций в профессиональной деятельности. Под установкой педагога на инноваци-

онную деятельность условимся понимать специфическую предрасположенность педагога к определенной реакции на нововведения, опирающуюся на прошлый опыт поведения в подобных ситуациях и отражающую личностные особенности и актуальную в свете конкретной ситуации систему межличностных отношений.

Инновационной деятельности присуща своеобразная «двойственность»: с одной стороны, это особый вид деятельности, а с другой — элемент, присутствующий в каждом виде деятельности [1]. Поэтому внедрение инновационных форм, методов, технологий в образовательную практику и их активное использование является неоспоримым доказательством профессионального развития любого специалиста. Профессиональное развитие педагога определяется как рост, становление, интеграция в педагогическом труде профессионально значимых личных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но прежде всего — как активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [5]. Профессиональное развитие заключается в личностном росте педагога как субъекта, управляющего саморазвитием на основе закономерностей существования личностно-профессионального пространства. Таким образом, профессиональное развитие неотделимо от личностного; но если термин «профессиональный рост» активно используется в педагогической психологии, то по-

нятие «личностный рост» практически не употребляется, чаще используется термин «личностное саморазвитие». В отечественной науке существует термин «личностно-профессиональное развитие», под которым понимается особый вид прогрессивного развития зрелой личности, ориентированной на высокий уровень профессионализма и профессиональных достижений [6].

Проблема личностного роста не поднимается ни в контексте вузовской подготовки специалистов, ни в системе повышения квалификации. Между тем, по результатам исследования О. Н. Гнездиловой, включение педагога в инновационную деятельность как процесс и включенность как его результат являются реальными факторами саморазвития личности педагога.

В данном контексте возникает вопрос о том, каким образом можно способствовать развитию у педагогов установки на инновационную деятельность, соответствующую динамике изменений в системе образования и выраженной инновационной ориентации социума. Анализ современной психологической литературы по проблеме профессиональных установок на инновационное поведение показывает всю сложность и неоднозначность этой проблемы.

Что касается личности педагогов, возникает необходимость развития установки на инновационную деятельность как процесса и результата самопознания, личностного развития, изменения отношения к себе как субъекту образовательного процесса в ходе профессиональной подготовки. Успешности данного процесса могут способствовать психолого-педагогические технологии, так как насыщенность переживаемого опыта в рамках психологического пространства, где специально организованы условия для самопознания и самосовершенствования, каждому человеку позволяет добиться стойких перемен за относительно небольшое время [5].

Таким образом, актуальность данной статьи определяется следующими противоречиями: между возрастающей потребностью образовательных учреждений в специалистах, предрасположенных к внедрению и использованию инновационных технологий в профессиональной деятельности, и невозможностью полноценного удовлетворения этой потребности в условиях традиционных подходов к профессиональной подготовке учителей; между необходимостью развития установки на инновации и недостаточной теоретической и практической разработанностью психолого-педагогических технологий, обеспечивающих данный процесс.

Под инновационной деятельностью в

образовании многие исследователи понимают отвечающую образовательной политике государства деятельность, направленную на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок, иных научно-технических достижений, объектов интеллектуальной собственности в виде нового или усовершенствованного педагогического продукта, нового или усовершенствованного образовательного процесса, практической педагогической деятельности, а также дополнительных научных исследований и разработок [3].

Инновационная деятельность связана с осознанием педагогом необходимости перемен, нововведений. На основе анализа литературы и длительного наблюдения мы предположили, что установка на инновационную деятельность не затрагивает ценностно-смысловую сферу личности педагога, а формируется на основе индивидуально-психологических особенностей и тесно связана с конкретной ситуацией использования в образовательной практике инновационных форм, методов, технологий, отражает актуальную систему межличностных отношений, т. е. является ситуативной установкой. Для подтверждения данной гипотезы было проведено экспериментальное исследование, направленное на развитие установки на инновационную деятельность у педагогов с помощью социально-психологического тренинга. В исследовании приняли участие педагоги начального и среднего профессионального образования — 139 человек (38 мужчин в возрасте 28—37 лет и 101 женщина 30—42 лет). На факультете повышения квалификации педагогам давались теоретические знания и отрабатывались практические умения по работе с инновационными образовательными технологиями.

Помимо общих теоретических и практических занятий с педагогами, входящими в экспериментальную группу, проводились мероприятия в рамках тренинговой программы личностного роста. Комплексная тренинговая программа личностного роста состоит из трех этапов, каждый из которых представляет собой самостоятельный тренинг, направленный на развитие определенного структурного компонента профессиональной установки на инновационную деятельность. Для развития эмоционального компонента установки на инновации проводился тренинг «Эмоциональный интеллект» (72 ч); для развития рефлексивного компонента проводился тренинг рефлексивности (72 ч); для развития коммуникативного компонента проводился коммуникативный тренинг (72 ч).

При помощи однофакторного дисперсионного анализа удалось доказать, что

в процессе реализации программы происходят изменения по всем исследуемым показателям. В качестве основных исследуемых параметров были взяты «установка на процесс» и «установка на результат» (поскольку инновационная деятельность прежде всего направлена на результат, достижение эффекта); «рефлексивность» (так как многие исследователи считают рефлексию механизмом саморазвития); «сверхнормативная активность» (поскольку она является одной из форм проявления надситуативной активности — способности субъекта подниматься над уровнем требования ситуации, ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи, — и необходимым условием инновационной деятельности). Диагностические измерения вышеобозначенных показателей проводились перед тем, как приступить к обучению в контрольной (КГ 1) и экспериментальной (ЭГ 1) группах, после освоения программы повышения квалификации (КГ 2 и ЭГ 2) и через интервал в 6 месяцев для педагогов экспериментальной группы (ЭГ 3), чтобы исключить влияние послетренингового эффекта.

Сравнение результатов позволило выявить значимые изменения в исследуемых показателях у участников контрольной и экспериментальной групп во время реализации программы повышения квалификации (см. рис. 1).

Мы применяли также методику исследования обобщенной инновационной диспозиции (МИИОД) О. С. Советовой, определяющую в самом широком смысле отношение личности к изменениям вообще и к конкретным нововведениям в профессиональной деятельности. С помощью этого мы выявили связь уровня инновативной диспо-

зиции с общеличностными особенностями испытуемых. Охарактеризуем выявленные типы личности.

*Инноваторы* стремятся ставить перед собой более трудные цели в однотипной деятельности (шкала «мотив самоуважения»:  $r = 0,534$ ;  $p \leq 0,01$ ); результаты деятельности для них лично значимы (шкала «значимость результатов»:  $r = 0,608$ ;  $p \leq 0,01$ ); они готовы проявлять инициативу и находчивость при решении поставленных задач (шкала «инициативность»:  $r = 0,560$ ;  $p \leq 0,01$ ); при этом инновационная деятельность имеет значение сама по себе (шкала «внутренняя мотивация»:  $r = 0,608$ ;  $p \leq 0,01$ ); считают, что успешность нового начинания, как правило, больше зависит от собственных усилий инициаторов этих начинаний, чем от внешних условий.

*Умеренные* считают, что нововведения разумно осуществлять лишь в том случае, если полезный результат ожидается в ближайшем будущем, а не в отдаленной перспективе (шкала «намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности»:  $r = 0,498$ ;  $p \leq 0,01$ ); уверены, что успешность нового начинания больше зависит от внешних условий, нежели от собственных усилий инициаторов (шкала «внешняя положительная мотивация»:  $r = 0,608$ ;  $p \leq 0,01$ ); им интересен результат инновационной деятельности (шкала «познавательный мотив»:  $r = 0,509$ ;  $p \leq 0,01$ ), но все зависит от того, насколько трудным будет задание и сколько усилий потребуется приложить (шкала «уровень сложности задания»:  $r = 0,540$  и шкала «проявление волевого усилия»:  $r = 0,513$  при  $p \leq 0,01$ ).

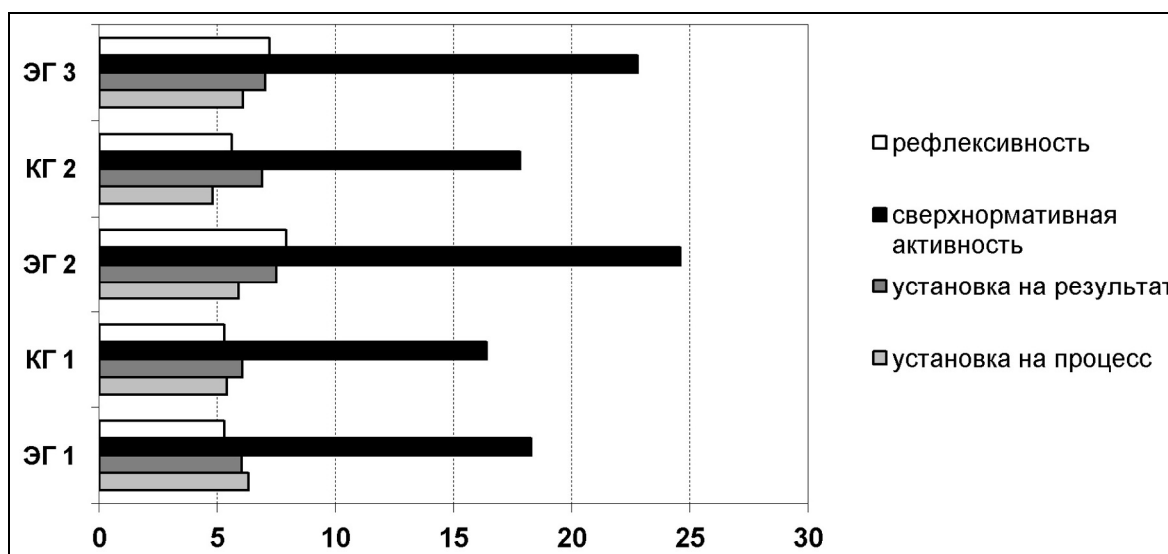


Рис. 1. Распределение отдельных показателей в процессе реализации программы

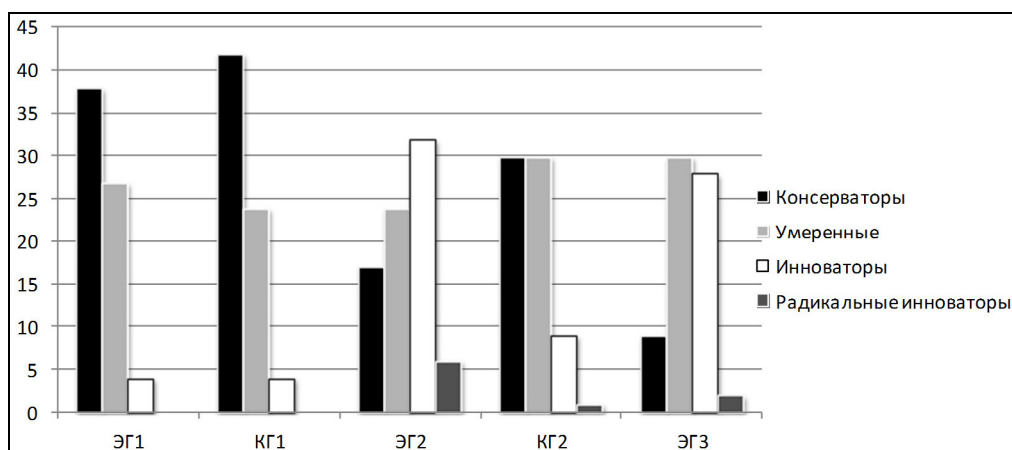


Рис. 2. Распределение данных на всех этапах реализации программы по МИИОД

Консерваторы сомневаются в полезности (целесообразности) смелых начинаний и нововведений, проявляют разумную осмотрительность (шкала «мотив избегания»:  $r = 0,498$ ;  $p \leq 0,01$ ); считают, что выполняемая ими деятельность соответствует их возможностям (шкала «закономерность результатов»:  $r = 0,548$ ;  $p \leq 0,01$ ); стремятся заслужить одобрение значимых окружающих людей (шкала «социальной желательности»:  $r = 0,620$ ;  $p \leq 0,01$ ), но при этом не готовы к сверхусилиям (шкала «инициативность»:  $r = -0,590$ ;  $p \leq 0,01$ ).

На рисунке 2 представлены показатели обобщенной инновационной диспозиции у респондентов в динамике.

В массовом обследовании консервативная и умеренная обобщенная диспозиция наиболее ярко выражены (94,2%) по сравнению с инновационной и радикально инновационной (5,8%). В более позднем сравнительном исследовании консервативная и умеренная обобщенные диспозиции представлены слабее (64,02%) и более сильно выражены инновационная и радикально инновационная обобщенные диспозиции (28,7%), причем в основном их представляет инновационная обобщенная диспозиция (92,5%). Такое изменение данных позволяет говорить о стойких изменениях и о развитии установки на педагогические инновации.

Таким образом, в ходе эмпирического исследования была подтверждена гипотеза о том, что с помощью психотехнологий саморазвития можно формировать установку на инновационную деятельность у педагогов.

Современная система повышения квалификации педагогических кадров облада-

ет разветвленной сетью различных учреждений, в рамках которых в различных формах осуществляется процесс непрерывного образования, включающий курсы повышения и переподготовки. До сих пор многие видят основную задачу в том, чтобы развивать профессиональную компетентность, мастерство, профессиональную культуру, обновлять теоретические и практические знания специалистов в свете возросших требований к уровню квалификации и необходимости освоения современных методов решения профессиональных задач. Собственно личностное развитие, личностный рост педагогов нередко остается без внимания. Между тем основная черта профессионального развития заключается в личностном росте педагога как субъекта, управляющего саморазвитием [5].

В практике последиplomного образования используются не только традиционные методы, но и интерактивные технологии, в частности тренинги. С точки зрения близости к реальной профессиональной деятельности социально-психологический тренинг — наиболее качественный инструмент обучения. Поскольку личностный рост является необходимым для профессиональной деятельности, логично было бы в процессе повышения квалификации заниматься одновременным личностным и профессиональным самосовершенствованием. Для этих целей наилучшим образом подходит тренинг личностного роста — целенаправленная работа над совершенствованием личностных качеств, включающая в себя самопознание, самопобуждение, программирование личностного развития и самореализацию.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. ДОЛГОВА В. И. Готовность к инновационной деятельности в образовании : моногр. М. : КДУ, 2009.
2. ЗЕЕР Э. Ф., МОРОЗОВА С. А., СЫМАНЮК Э. Э. Профессиональная мобильность — интегральное качество субъекта инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. 2011. № 5.
3. ИННОВАЦИИ в профессиональном образовании: институциональный подход : коллектив. моногр. / под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург, 2011.

4. ИННОВАЦИОННЫЕ технологии в образовании / под ред. И. И. Абылгазиева, И. В. Ильина ; сост. Д. И. Земцов. М. : МАКС Пресс, 2011.
5. МИТИНА Л. М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы : учеб. пособие. — М. : ПИ РАО : МГППУ, 2010.
6. МИТИНА Л. М. Учитель XXI века: здоровье — эффективность — развитие. URL: <http://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/1-sekcia/mitina>.
7. ПЛУГИНА М. И. Совершенствование системы повышения квалификации как условие оптимизации профессионально-педагогической компетентности преподавателей высшей школы // Прикладная психология и психоанализ: электр. науч. журн. 2011. № 1. URL: <http://ppip.idnk.ru>.

Статью рекомендует канд. пед. наук, доц. И. А. Ахьямова