

М. В. Казачихина
Екатеринбург

ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ УСТАНОВКИ ПЕДАГОГОВ НА ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Ключевые слова: инновации в образовании, педагогические инновации, установка на инновационную деятельность, тренинговые технологии.

Аннотация. В статье анализируется понятие «инновации в образовании»; разводятся педагогические и образовательные инновации; определяются особенности личности преподавателя как исполнителя педагогических инноваций; предлагаются психолого-педагогические технологии, на примере социально-психологического тренинга, для развития установки педагогов на инновационную деятельность.

M.V. Kazachihina
Yekaterinburg

TRAINING TECHNOLOGIES IN DEVELOPMENT OF AIMING TEACHERS ON INNOVATIVE ACTIVITY

Keywords: innovations in education, pedagogical innovations, aiming on innovative activity, training technologies

The summary: This article presents the analysis of the notion “innovations in education”, The author shows the difference between pedagogical and educational innovations and defines peculiarities of teacher’s personality as an executor of pedagogical innovations, offers psychological pedagogical technologies at the example of social psychological training for development of teachers’ aiming on innovative activity.

В современном мире образование не просто требует усовершенствования – оно должно быть инновационным по сути. Однако на сегодняшний день для педагогической общественности не существует определенной и общепринятой Концепции инновационной деятельности в образовании. Несмотря на устоявшийся понятийный аппарат инновационной деятельности в других науках (например, в экономике), в образовании ее отдельные термины многозначны и размыты, что создает устойчивое впечатление общепонятности того, что подразумевают под «инновационностью» [3].

Анализируя труды теоретиков и практиков в сфере образования, можно сказать,

что, с одной стороны, инновациями занимаются все – особенно при разработке конкретных исследовательских тем, а потому и не нуждаются в каком-либо особом исследовании или обсуждении того, что такое инновации в образовании. С другой стороны, появились идеи о необходимости оценки инноваций, разработки критериев их валидности, отсеивания мнимых инноваций, что, очевидно, предполагает построение соответствующей исследовательской программы.

Присоединяясь к мнению В. А. Слободчикова, отметим, что в условиях такой «пределной неопределенности» понятия инноваций, не имея конвенционально со-

гласованных представлений о сути инновационной деятельности в образовании невозможно грамотно выделять объекты, критерии и процедуры экспертизы всех мыслимых и не мыслимых педагогических инноваций, а соответственно – конструктивно обсуждать пути и средства их научного обеспечения. Отдельная сложность этой работы состоит в том, что педагогические инновации явным образом обнаруживают себя лишь в самой образовательной практике, в тех последствиях, которые они порождают при своей реализации. Но тем самым инновационная деятельность в образовании приобретает как бы прикладной характер, характер практической разработки [8].

Инновационная направленность образования, рассматриваемая как целеориентированное, планомерное обновление его функций, содержания и технологий, позволяет реализовать личностно-развивающий потенциал современного научного знания. При этом в качестве нормативной модели обновления образовательного процесса в вузе должно выступать соответствующее системно-методическое обеспечение, всецело способствующее реализации инновационной направленности образования. В свою очередь, структура самого системно-методического обеспечения, отражающая единство целевого, содержательного, технологического и организационного компонентов образовательного процесса, будет тем более устойчива, чем более она проектируется на основе принципов целостности, прогностичности, динамичности, вариативности, адаптивности, ряда других системных предпосылок. Следует также отметить, что полноценная реализация технологии внедрения системно-методического обеспечения инновационной образовательной деятельности потребует совокупности кадровых, финансовых, организационно-управленческих, мотивационных, а также нормативно-правовых условий [7].

Под инновационной деятельностью в образовании Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк понимают педагогическую деятельность, направленную на превращение результатов законченных научных исследований и разработок, иных научно-технических достижений, объектов интеллектуальной собственности, в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке образовательных услуг. Этот процесс должен соответствовать экономическим условиям рынка труда, его образовательных продуктов и услуг. Исходя из этого, педагогическая инновация представляет собой результат инновационной деятельности, обеспечивающий получение нового образовательного эффекта [2].

Инновационные процессы в образовании принято рассматривать в трех основных аспектах: социально-экономическом, психолого-педагогическом и организационно-управленческом. От этих аспектов зависит общий климат и условия, в которых инновационные процессы происходят. Имеющиеся условия могут способствовать, либо препятствовать инновационному процессу. Инновационный процесс может иметь характер как стихийный, так и сознательно управляемый. Введение новшеств – это, прежде всего, функция управления искусственными и естественными процессами изменений. А. В. Хуторской подчеркивает единство трёх составляющих инновационного процесса: создание, освоение и применение новшеств. Именно такой трёхсоставный инновационный процесс и является чаще всего объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие, например, от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения [10].

Другое системное понятие – инновационная деятельность – комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образо-

вания, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п. Особенность инновационного процесса – его циклический характер, выражающийся в следующей структуре этапов, которые проходит нововведение: возникновение, быстрый рост в борьбе с оппонентами, зрелость, освоение, распространение, насыщение, рутинизация, кризис, финиш. Таким образом, инновационный процесс представляет собой совокупность процедур и средств, с помощью которых педагогическое открытие или идея превращаются в социальное, в том числе, образовательное нововведение. Инновационные процессы следует отличать от локального эксперимента или внедрения отдельных новшеств. Например, введение дополнительного элективного курса в школу ещё не делает её инновационной. Инновационная деятельность характеризуется системностью, интегральностью, целостностью.

Однако существенным отличием инноваций в сфере образования от новшеств в других сферах деятельности человека является то, что даже при наличии четко прописанной технологии, повторяющихся условий реализации нововведения в образовательном процессе, невозможно гарантировать повторяющийся результат или образовательный эффект. Каждый преподаватель является профессионалом с определенным типом темперамента, скоростью речи и другими индивидуальными особенностями, которые будут влиять на реализацию педагогической инновации. В то же время инновационной деятельности свойственна некая двойственность: с одной стороны, она – является особым видом деятельности, а с другой – элементом, присутствующий в каждом виде деятельности (В. И. Долгова). Получа-

ется, что любой педагог реализует в своей профессиональной деятельности инновационные технологии, формы и методы в той или иной степени. Согласно регламентирующим документам в области качества образования, внедрение и активное использование инновационных форм, методов, технологий в образовательную практику и их активное использование является неоспоримым доказательством профессионального развития любого специалиста. По результатам исследований О. Н. Гнездиловой, включение педагога в инновационную деятельность, как процесс, и включенность, как его результат, являются реальным фактом саморазвития личности педагога.

Профессиональное развитие педагога определяется Л. М. Мигиной как рост, становление, интеграция в педагогическом труде профессионально значимых личных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но главное – активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [5]. Т.е. педагогические инновации не должны вредить психике педагога, тормозить становление личности, процесс социализации и т.п.

Инновационная деятельность реализуется во многом благодаря имеющейся у субъекта социально-психологической установки к ней. В связи с этим актуальным становится развитие (а не формирование, как отмечают многие отечественные исследователи) у педагогов установки на внедрение и активное использование инноваций в профессиональной деятельности. Под социально-психологическими установками нами будет пониматься готовность личности воспринимать, анализировать условия деятельности и действовать определенным способом, т.е. они отражают поведенческие особенности личности в условиях конкретной деятельности.

Ориентируясь на собственные наблюдения и мнение исследователей, отметим, что если учитель привыкает жить в полном согласии с внешне заданными нормами и правилами, его инновационные способности гаснут. Стандартизация поведения и внутреннего мира педагога сопровождается тем, что в его деятельности все большее место занимают инструктивные предписания. В сознании накапливается все больше готовых образцов педагогической деятельности. Это приводит к тому, что учитель может легче вписываться в педагогическое сообщество, но при этом снижается его творческий уровень. Поэтому цель психологической работы с учителем заключается в том, чтобы запустить новые продуктивные механизмы, обеспечивающие процесс развития. Механизмы личностной саморегуляции экзистенциального уровня должны характеризоваться, во-первых, глобальностью, способностью детерминировать развитие и, во-вторых, динамичностью, способностью к собственному развитию, создающему мотив и интерес быть здоровым. Учителю нужна социально-психологическая помощь по выработке необходимых качеств и навыков по накоплению функциональных резервов в организме.

В качестве психолого-педагогических технологий, способствующих решению вышеобозначенных задач, могут выступать тренинговые технологии, которые достаточно часто используются в практике повышения квалификации. В настоящее время социально-психологический тренинг определяется как область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития определенных личностных качеств, реализующихся в деятельности [1].

Тренинги, будучи формой практической психологической работы, всегда отражают своим содержанием определенную парадигму того направления, взглядов ко-

торого придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия. Таких парадигм можно выделить несколько:

- тренинг как своеобразная форма дрессуры, при которой жесткими манипулятивными приемами при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного подкрепления «стираются» вредные, ненужные, по мнению ведущего;
- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача психологических знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

В своей работе под тренинговыми технологиями мы будем понимать систему деятельности по отработке определенных алгоритмов учебно-познавательных действий и способов решения типовых задач в ходе обучения.

Для Г. С. Никифорова эффективность тренингового воздействия обеспечивается результатами анализа возможностей переноса приобретаемых знаний, умений, навыков, установок в актуальный и потенциальный профессиональный контекст. С этих позиций в качестве механизма развития установки на инновационную деятельность педагога нами рассматриваются тренинговые технологии [6].

Задачами социально-психологического тренинга в данном случае могут являться развитие всех подструктур профессионального самосознания – когнитивной (уточнение, конкретизация и расширение системы знаний о себе, своего Я-образа как личности и профессионала), аффективной (выработка

позитивного самоотношения, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов) и поведенческой (закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, отработка навыков эффективной саморегуляции).

Воспользовавшись структурой профессиональной установки, предложенной Э. С. Чугуновой, с помощью тренинговых занятий можно развить коммуникативную, эмоциональную и рефлексивную ее составляющие. Ряд авторов (В. Е. Ключко, О. М. Краснорядцева и др.) утверждают, что нельзя изменить установку таким образом, чтобы это не привело к изменениям эмоци-

онального характера. Нами было выдвинуто предположение о справедливости обратного тезиса: изменение эмоциональной составляющей личности педагога влечет за собой развитие установки на инновационную деятельность. В качестве механизма саморазвития многие исследователи называют рефлексивную, как познание и анализ педагогом явлений собственного сознания и деятельности. Развитые коммуникативные качества являются дополнительным фактором успешности инноватора. Основные методы, которые могут быть использованы при реализации психологического тренинга, отражены на рисунке.

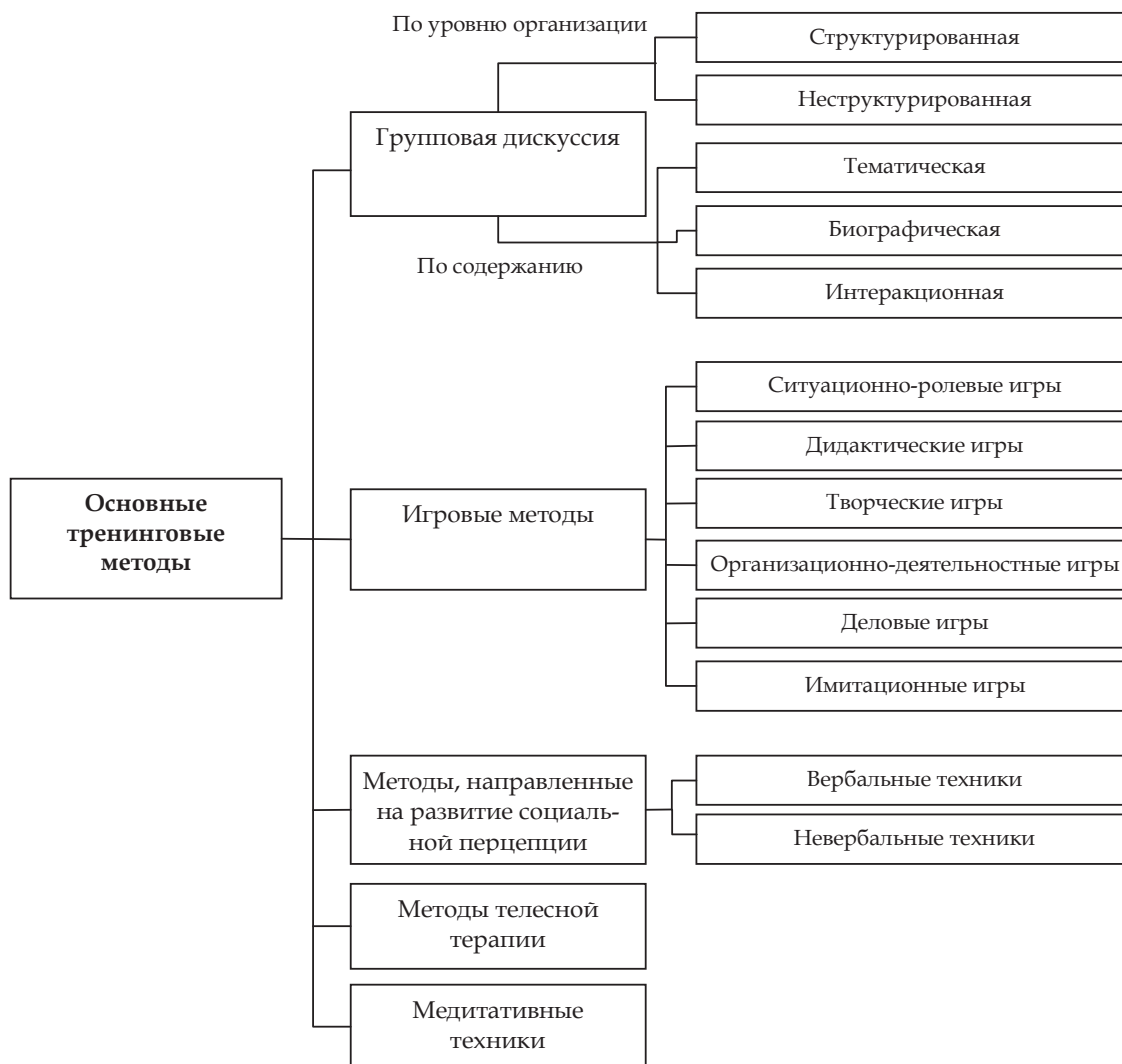


Рис. Тренинговые методы

Особенностью тренинговых технологий является то, что обучение в их рамках происходит предельно целенаправленно и подразумевает как можно больше практики. Важнейший ресурс тренинга – это группа. Известно, что люди очень эффективно обучаются друг у друга, разрешая те или иные конкретные задачи. Именно это происходит на тренинге. Обучение здесь подчинено процессам групповой динамики. Групповое взаимодействие на тренинге подчинено определенным принципам и правилам, оно становится достаточно структурированным и приносит нужные результаты.

Какая бы парадигма ни лежала в основе конкретного тренинга, какие бы цели он перед собой ни ставил, можно описать некий общий механизм тех изменений, которые происходят с участниками в ходе тренинга, а в нем выделить несколько стадий.

На первой стадии выявляется то, что мешает человеку быть успешным в той или иной сфере, какие способы он использует и почему они недостаточно хороши. Это своего рода диагностика проблемы.

Вторая стадия – попытка поиска и создания эталона хороших способов. Эти эталоны могут как задаваться извне в готовом виде, так и находиться самими участниками. Речь здесь может идти как о необходимости получить новые знания или освоить умения, так и об изменениях в установках и овладении иными, непривычными формами поведения.

На третьей стадии реальное поведение модифицируется в сторону наибольшего соответствия эталону и закрепляется в практике.

Психологическая перестройка личности преподавателя осложняется наличием множества стереотипов деятельности, установок и привычек. Процесс преодоления и замены старых стереотипов новым опытом инновационной деятельности осуществляется постепенно и предполагает несколько этапов: формирование проблемного сознания, информационный поиск, составление программы действий, реализация программы, закрепление нового опыта.

Показателем развития установки на инновационную деятельность может стать, в первую очередь, изменение отношения к инновациям, в образовании вообще, и к инновационным технологиям, формам, методам в частности.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. В условиях происходящих изменений все более высокие требования предъявляются не только к профессиональным знаниям, умениям, навыкам педагога, но и к уровню личностного саморазвития и психологического самочувствия. Профессиональный и личностный рост преподавателя идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический и индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом. Для того чтобы оказать педагогу реальную помощь по выработке необходимых качеств и навыков рекомендуется использовать тренинговые технологии.

Библиографический список

1. **Вачков, И. В.** Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 2000.
2. **Зеер, Э. Ф.** Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э. Ф. Зеер, С. А. Морозова, Э. Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. – 2011. – №5. – С. 90–97.

3. **Инновации** в профессиональном образовании: институциональный подход [Текст] : коллективная монография / Под ред. Э. Ф. Зеера. – Екатеринбург, 2011. – 84 с.
4. **Митина, Л. М.** Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы : учебное пособие / Л. М. Митина. – М. : ПИ РАО, МГППУ, 2010.
5. **Митина, Л. М.** Учитель XXI века: здоровье-эффективность-развитие [Электронный ресурс] / Л. М. Митина. – Режим доступа: <https://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/1-sekcia/mitina>
6. **Никифоров, Г. С.** Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Г. С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2010.
7. **Семенов, Ю. Г.** Инновационное развитие вузовского образования в России [Электронный ресурс] / Ю. Г. Семенов // Научный вестник Уральской академии государственной службы. Электронная версия регулярного бумажного издания. – Режим доступа: <http://vestnik.uara.ru/ru-ru/issue/2009/01/05/>
8. **Слободчиков, В. И.** Инновации в образовании: основания и смысл [Электронный ресурс] / В. И. Слободчиков. – Материал взят с сайта Городского экспертного совета по экспериментальной и инновационной деятельности в образовании: <http://www.experiment-dom.ru/index.php?action=article&id=2>
9. **Хасия, Т. В.** Педагогические инновационные технологии в вузе [Электронный ресурс] / Т. В. Хасия // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/18/777/>
10. **Хуторской, А. В.** Педагогическая инноватика / А. В. Хуторской. – М. : Academia, 2008.

Статью рекомендует д-р психол. наук, профессор Э. Э. Зеер