

УДК 152.32+370.1

О.А. БЕЛОБРЫКИНА

(канд. психол. наук, доц. кафедры психологии)

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

В статье обозначены и обоснованы типы внедрения и этапы инноваций, а также методы, позволяющие целостно и успешно осуществлять нововведения в образовательно-воспитательной деятельности, что является одним из средств достижения психологического благополучия работников образовательной сферы.

Социально-экономические и политические изменения, происходящие в России, не смогли не затронуть систему образования и воспитания подрастающего поколения. Реализация функций

учебно-воспитательных учреждений относится к сфере социальных услуг. В современных условиях могут выжить только конкурентоспособные коллективы, имеющие возможность предоставлять такое качество оказываемых услуг, которое отвечает не только запросам родителей, желающих поднять общий уровень развития детей, но и соответствует социальному заказу, сформулированному обществом на современном этапе его развития. Одна из основных целей, реализуемых институтами социализации (школа, дошкольное учреждение), предполагает развитие адаптационных возможностей личности, позволяющих ей найти свое место в системе новых, динамически изменяющихся, общественных условий, сохраняя при этом самоидентичность и развивая возможности для самореализации и самоактуализации. Следовательно, одним из необходимых условий выступает наличие адаптивных ресурсов в той социальной структуре, которая и призвана, по своему статусу, обеспечивать адекватное достижение данной цели. Адаптивность образовательно-воспитательных учреждений в первую очередь проявляется в психологической готовности и способности педагогического коллектива к внедрению инноваций.

Под **инновацией** понимается введение чего-либо нового, альтернативного традиции. В образовании инновация может предполагать внесение изменений по следующим направлениям:

- в общественном положении образования в целом;
- в структуре системы образования или отдельных ее частей;
- в содержании образования;
- в организации образовательных учреждений и вида преподавания;
- в системе отношений “педагог-ребенок”;
- в образовательной технологии, учебном оборудовании или методах обучения;
- в архитектурной перепланировке помещений и т.п.

Анализ современной педагогической практики показал, что внедрение инноваций в дошкольных учреждениях чаще всего ограничено использованием альтернативных программ и технологий или незначительными изменениями содержания образования.

Несмотря на то, что тенденция развития современной гуманитарной и педагогической мысли ориентирует в первую очередь на изменение в системе отношений “педагог – ребенок”, кардинальных преобразований в этом направлении почти не наблюдается. При этом внесение изменений осуществляется преимущественно на стихийной основе, а следовательно, “обрастает” множеством трудностей. Так, по типу внедрения инноваций, все педагогические коллективы условно можно подразделить на несколько групп:

– Коллектив, ориентированный на частичное (парциальное) внедрение новшеств, реализуемое в каком-либо одном направлении. Очевидно, результатом такого внедрения будут являться в некотором смысле ограниченные (фрагментарные, ситуативные) достижения, снижающие конкурентоспособность учреждения.

– Коллектив, отказывающийся от новшеств. Обоснование отказа аргументируется ожиданием дальнейших социальных или образовательных изменений, а также отсутствием конкретизирующих нормативных документов. Следовательно, конкурентоспособность такого учреждения минимальна, а его жизнеспособность и функционирование в современных условиях предельно ограничено.

– Коллектив, “сидящий” на “вечном” эксперименте. Апробируя каждый раз новую программу, он живет в постоянном “творческом” поиске, но никак не может обрести свое индивидуальное лицо. Неспособность сформулировать конечные воспитательно-образовательные цели ведет к тому, что инновация не внедряется до конца и, следовательно, новшество угасает. Результативность и конкурентоспособность учреждения в этом случае носят формальный (а иногда и фиктивный) характер.

– Коллектив, осуществляющий “отчетное” внедрение. В этом случае новшество изначально гибнет, даже не успев зародиться. Востребованность услуг такого учреждения резко снижается, так как фиктивность реальных педагогических результатов рано или поздно становится явной.

– Коллектив, использующий параллельное внедрение, когда вносится несколько изменений, но не в системе, а разрозненно. В

этом случае эффективность новшества значительно снижается и на рынке соответствующих услуг данное учреждение пользуется минимальным спросом.

Все это свидетельствует о необходимости специальной, в том числе и психологической, подготовки педагогических кадров к внедрению инноваций.

Инновационная деятельность представляет собой целостную, иерархически структурированную систему, осуществление которой предполагает прохождение ряда закономерно сменяющих друг друга этапов.

Ориентировочный этап, направленный на:

- выявление запросов педагогического, детского и родительского сообществ и нахождение точек их соприкосновения;
- определение целей деятельности, выявление и изучение осознания их педагогическим коллективом (анкеты, беседы);
- определение ценностно-ориентировочного единства коллектива по отношению к педагогической деятельности, к досугу, к межличностному общению;
- изучение мотивации достижения;
- прогнозирование достижения целей инновационной деятельности.

Стратегический этап, предполагающий:

- определение проблемы, формулирование гипотезы (имеются ли у коллектива определенные качества для внедрения инноваций и какие именно?);
- определение критериев для изучения динамики развития коллектива (создание педагогической профиограммы, определение ЗУН и степени их необходимости в процессе внедрения инноваций);
- определение критериев изучения динамики развития детей (эмоционально-волевое, когнитивное, коммуникативное и пр.).

Тактический этап, целью которого является:

- реализация планов;
- создание условий для достижения общих инновационных целей;

- выбор способов, форм, методов внедрения и их реализация;
- осуществление текущей диагностики (изучение эмоционального благополучия коллектива педагогов и детей, степени удовлетворенности работой на промежуточных этапах).

Аналитический этап, основу которого составляет:

- диагностика и анализ изменений в отношениях, ценностях, статусном положении детей и педагогов;
- оценка и анализ результативности внедрения инновационной деятельности (или выявление причин отсутствия запланированных и ориентировочных результатов; прогнозирование возможных последствий).

Коррекционный этап, в процессе которого осуществляется:

- выработка рекомендаций по устранению негативных причин и их последствий в психологическом, педагогическом, терапевтическом и социальном плане;
- определение дальнейших направлений и содержания работы;
- поиск средств достижения эффективного, качественного результата.

Только в том случае, когда коллективом пройдены (и, соответственно, полноценно прожиты) все этапы внедрения инновации, можно говорить о ее завершенности и реальной результативности. Особое значение принадлежит психологическому сопровождению инновационной педагогической деятельности. К основным психологическим методам, позволяющим целостно и успешно осуществлять нововведения в образовательно-воспитательной деятельности, можно отнести:

Диагностические методы, используемые на всем протяжении внедрения инноваций. Цель диагностики педагогического коллектива заключается в выявлении возможностей, профессиональной компетентности и потенциала каждого педагога. В качестве основных показателей, подлежащих изучению, выступают: а) система отношений педагога к детям, коллегам, родителям, к себе; б) профессионально значимые умения (психолого-педагогические знания, умение обучать, способность к самообучению, самоанализу); в) результативность деятельности педагога (оцениваемая на

основе выявления положительных изменений в развитии детей и саморазвитии). Основными методами диагностики являются: наблюдения, анкетирование, беседы, контент-анализ (изучение документации – планов, программ и пр.), психологическое тестирование педагогов и детей.

Развивающие методы, способствующие: а) формированию у каждого педагога необходимых качеств и свойств личности; б) становлению коллектива единомышленников; в) овладению диагностическими методами познания ребенка и его социального окружения, игровой технологией, новым типам отношений с детьми и родителями, способами саморазвития и пр.

В качестве одного из методических средств, представляющих собой гармоничный синтез диагностических и развивающих методов, способствующих целенаправленному усвоению педагогами нового типа знания, выступает развивающая психологическая диагностика. Такая диагностика предполагает использование в работе с педагогическим коллективом комплекса психологических методик, обеспечивающих:

Во-первых, возможность получения каждым педагогом информации о своих индивидуальных психологических качествах и степени их соответствия требованиям инновационной деятельности. Этот аспект решается благодаря использованию диагностических методических процедур.

Во-вторых, возможность развития необходимых психологических качеств. Здесь основными средствами достижения являются развивающие методические процедуры в форме элементов интеллектуального и социально-психологического тренинга, тренинга педагогического мастерства.

В целом программа развивающей психологической диагностики педагогического коллектива охватывает шесть базисных сфер, характеризующих индивидуальные психологические ресурсы личности:

- Психологическую (психические и поведенческие проявления основных свойств нервной системы).
- Мотивационную (присущие педагогам склонности и интересы, мотивацию педагогической деятельности).

- Характерологическую (черты характера, проявляющиеся в системе ведущих отношений личности – к деятельности, к другим людям, самому себе, предметному миру).
- Эмоционально-волевою (типичные для педагога эмоциональные состояния, а также возможности волевой саморегуляции деятельности).
- Интеллектуальную (уровень интеллектуальных способностей с учетом показателей интеллектуальной продуктивности и показателей своеобразия интеллектуальной деятельности).
- Социально-психологическую (коммуникативные качества педагога, проявляющиеся в условиях взаимодействия с коллегами, детьми и родителями).

Стимулирующие (или тонизирующие) методы, предполагающие разные (чаще всего – комплексные) виды поддержки коллектива в целом или отдельных педагогов, овладевающих инновационной деятельностью. Так, педагогическая и методическая поддержка предполагает: распространение передового педагогического опыта; возможность обучения педагогических кадров с целью повышения квалификации; аттестацию педагогов и учреждений и пр. В качестве экономических форм стимулирования, особенно важных в современной ситуации развития общества, выступают: повышение финансирования учреждения (без надлежащей материальной базы новшество может быть обречено на неудачу); премирование работников и коллективов и пр. К стимулирующим методам также относят правовые, административные, моральные и т.п. формы поддержки. Психологическая мотивация выражается в форме одобрения инициативности и творческого поиска коллективов (или отдельных педагогов), входящих в процесс внедрения новшеств или уже реализующих их.

Довольно распространенным явлением в процессе осуществления инновационной деятельности считается феномен фанатизма. Он проявляется в том, что инновация (будь то апробируемая программа, перепланировка здания или любое другое направление по преобразованию) начинает выступать в качестве самоцели, за которой теряется личность ребенка и педагога. Здесь осо-

бой формой поддержки является научное руководство, благодаря которому у педагогов формируется чувство достижения и способность к конструктивному самоанализу собственной деятельности. Только под научным руководством возможно теоретически обосновать смысл и содержание планируемой к реализации деятельности в контексте определенной научной парадигмы, грамотно отследить достижения, проанализировать результаты, корректно обосновать и устранить причину промахов и неудач, если они возникли на каком-либо этапе внедрения новшества.

Таким образом, педагогическая инновация в современных условиях развития нашего общества является не только требованием времени, но и способом выживания на рынке услуг, а также одним из средств достижения психологического благополучия работников образовательной сферы.