

УДК 371.12

## ПРИЧИНЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ СТАНОВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

В. В. Кудинов

*Аннотация.* В статье рассматриваются некоторые аспекты инновационной деятельности педагогов общеобразовательных учреждений в условиях непрерывного профессионального развития, продиктованные особенностями модернизации системы образования на современном этапе. Представлены характеристики педагогов как взрослых обучающихся – субъектов повышения квалификации. Выделены некоторые причины, препятствующие становлению инновационной деятельности педагогов: психологический климат в коллективе, моббинг, эмоциональное выгорание, степень готовности к проявлению субъектной позиции. Описан опыт работы кафедры педагогики и психологии Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования по развитию инновационной деятельности педагогов в ходе курсовой и межкурсовой подготовки. Показаны модульные курсы, способствующие как становлению благоприятного психологического климата и изменению внутреннего эмоционального состояния личности педагога, так и собственно инновационной деятельности.

*This article discusses some aspects of the teachers' innovative activities in conditions of continuous professional development, dictated by the peculiarities of the education system modernization at the present stage. The article presents characteristics of teachers as adult learners, highlights some of the obstacles to the development of innovative teaching: collective psychological climate, mobbing, emotional burnout, level of readiness to show a subject position. This article describes experience of teachers innovative activities development in the Department of Pedagogy and Psychology of the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of professional skill of Educators. There are also described modular courses that promote the innovative activities and the creation of a favorable psychological climate and the*

*change of the teachers' internal emotional state.*

**Ключевые слова:** непрерывное образование, инновации, инновационная деятельность, андрагогика, моббинг, эмоциональное выгорание, повышение квалификации, модульные курсы.

*Continuing education, innovation, innovative activities, mobbing, emotional burnout, training, modular courses.*

Инновационная направленность развития системы образования на сегодняшний день очень четко определяется в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ, в которой одной из приоритетных задач в сфере образования отмечается обеспечение инновационного характера базового образования. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» определяет модернизацию и инновационное развитие как единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века. В этой связи «важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются с детства» [4].

Экспериментальной и инновационной деятельности посвящена статья 20 в «Законе об образовании в РФ», вступившим в силу с 1 сентября 2013 года. Здесь инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объе-

динениями [1].

Реализуя концепцию непрерывного образования, педагог как взрослый человек всё чаще принимает на себя «роль» обучающегося. Эта роль актуализируется либо необходимостью профессиональной подготовки и переподготовки, либо потребностью в расширении своего поведенческого репертуара, в том числе для участия в инновационной деятельности.

С точки зрения андрагогики и акмеологии взрослого человека отличаются следующие характеристики:

- он осознаёт себя все более самостоятельной, самоуправляемой личностью;
- накапливает всё больший запас жизненного (бытового, профессионального, социального) опыта, который становится важным источником обучения и его самого, и его коллег;
- его готовность к обучению (мотивация) определяется стремлением при помощи учебной деятельности решать свои жизненно важные проблемы и достигать конкретных целей;
- он стремится к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств;
- его учебная деятельность в значительной мере обусловлена временными, пространственными, профессиональными, бытовыми, социальными факторами (условиями). Эти и другие особенности взрослых обучающихся, проявляющиеся в условиях повышения квалификации в учреждении дополнительного профессионально-педагогического образования, описаны в работах Д. Ф. Ильясова и О. А. Семиздраловой [2; 3; 8; 9].

Данные характеристики, несомненно, накладывают отпечаток на участие педагога в инновационной деятельности, которая играет особую роль в процессе его профессионального самосовершенствования.

В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

Если педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т. е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, то для перехода в инновационный режим определяющей является го-

товность педагога к инновациям.

Под готовностью к инновационной деятельности чаще всего понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на совершенствование собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива колледжа, а также его способность выявлять актуальные проблемы образования, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Инновации могут быть представлены в виде:

- абсолютной новизны (отсутствие в данной сфере аналогов и прототипов);
- относительной новизны (внесение некоторых изменений в имеющуюся практику).

В историческом плане новизна всегда относительна. Она носит конкретный характер, т. е. может возникать раньше своего времени, затем может стать нормой или устареть. ЮНЕСКО определяет инновации как попытку изменить систему образования, осуществить сознательно и намеренно улучшение нынешней системы. Новшество не обязательно является чем-то новым, но обязательно чем-то лучшим и может быть продемонстрировано само по себе.

Источниками инновационных идей могут быть:

- неожиданное событие (успех или провал, как толчок к развитию или расширению деятельности или к постановке проблемы);
- различные несоответствия (между истинными мотивами поведения детей, их запросами и желаниями и практическими действиями педагога);
- потребности педагогического процесса (слабые места в методике, поиск новых идей);
- появление новых образовательных моделей;
- демографический фактор;
- изменения в ценностях и установках детей (изменение отношения детей к образованию, к значимым ценностям влечёт за собой поиск новых форм общения и профессионального поведения);
- новые знания (новые концепции, подходы к образованию, конкретные методики и технологии).

На сегодняшний день такими инновациями в системе образования можно отметить:

- деятельность в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, закрепляющие

смену образовательной парадигмы от когнитивной к культурно-исторической системно-деятельностной;

- участие педагога в проектной и исследовательской деятельности;
- изменение подхода к системе аттестации и повышению квалификации педагогических кадров;
- обобщение и концептуализацию педагогического опыта;
- работу с детьми, имеющими особые образовательные потребности (одаренные дети, дети со скрытой одаренностью и дети с ограниченными возможностями здоровья);
- участие в апробации новых образовательных программ и ресурсов.

Главная цель инновационной деятельности – развитие педагога как творческой личности, переключение его с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный поиск методических решений, превращение педагога в разработчика и автора инновационных методик и реализующих их средств обучения, развития и воспитания.

Отличительные черты инновационной деятельности педагога:

- новизна в постановке целей и задач;
- глубокая содержательность;
- оригинальность применения ранее известных и использование новых методов решения педагогических задач;
- разработка новых концепций, содержания деятельности, педагогических технологий на основе гуманизации и индивидуализации образовательного процесса;
- способность сознательно изменять и развивать себя, вносит вклад в профессию.

Участие педагога в инновационной деятельности противоречиво. С одной стороны, это должно быть полезно для его профессионального развития, так как позволяет освоить новые педагогические технологии, приобрести новый педагогический опыт, а с другой – инновация – деятельность, сопряженная с преодолением ряда типичных трудностей, способных привести педагога к кризису профессионального развития.

Наблюдения показывают, что для эффективного обеспечения процесса непрерывного профессионального развития педагога – как преподавателя-специалиста в предметной об-

ласти, как педагога-воспитателя, как педагога-исследователя, наконец как педагога-новатора – необходимы по крайней мере следующие два основных фактора:

1) психологическая готовность педагога к инновационной деятельности и, как показывают исследования, особая группа навыков и умений рефлексивно-аналитического и деятельностно-практического порядка;

2) переориентация всех институционализированных форм профессионального образования, повышения квалификации педагога на задачи поддержки его как педагога-профессионала в стремлении к непрерывному профессиональному росту, а не только как педагога-предметника.

Результаты исследований социально-психологического климата в коллективах образовательных учреждений, проведенных нашими педагогами в рамках подготовки выпускных аттестационных работ по программе профессиональной переподготовки «Технологии управления персоналом», позволяют констатировать, что в целом для педагогов области характерна положительная оценка его особенностей и основных аспектов работы.

При этом доминирует эмоциональный компонент, являющийся оценкой степени привлекательности работы в конкретном профессиональном коллективе.

Менее выражены когнитивный компонент, отражающий представления испытуемых о знании особенностей своих коллег, и поведенческий, указывающий на степень готовности к активному взаимодействию в коллективе.

Закономерен вывод о том, что отмеченные особенности в большинстве своём отнюдь не способствуют формированию инновационного поведения.

Это же подтверждают результаты исследований, проведенных В. В. Кудиновым и Л. А. Нижегородовой [5; 6], относительно вовлеченности педагогов в такой процесс как моббинг.

Данное понятие предполагает коллективный психологический террор, травлю в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить его уйти с места работы.

Средством достижения цели является распространение слухов, запугивание, социальная

изоляция и, в особенности, унижения.

В исследовании приняли участие 302 педагогических работника (учителя математики, школьные библиотекари, учителя физической культуры, учителя иностранных языков) образовательных учреждений г. Челябинска и Челябинской области. Возраст респондентов от 19 до 75 лет и стаж работы в школе от 1 года до 35 лет.

Статистические данные свидетельствуют о том, что средний возраст педагогов, принявших участие в нашем исследовании, составляет 43 года, при этом в возрастной группе от 46 до 55 лет находятся 39% педагогов.

В ходе исследования было установлено, что 152 респондента (50,3%) были подвержены моббингу, однако 2,7% из них сами осуществляли моббинг-действия по отношению к коллегам.

Результаты говорят о том, что в большей степени подвержены моббингу учителя математики (60% респондентов) и школьные библиотекари (76%).

Учителя иностранных языков и физической культуры реже отмечали наличие моббинга по отношению к себе в профессиональной деятельности (39,1% и 42,2% соответственно).

Учителя математики (50%) и учителя иностранных языков (55,6%) отметили, что они испытывают моббинг-действия одновременно как со стороны руководителя, так и со стороны коллег.

Школьные библиотекари в большей степени страдают от действий руководителя (57,9%), а учителя физической культуры от коллег (47,4%).

Вовлечённость педагогов в моббинг-процессы также не способствует формированию инновационного поведения и участия в других формах работы кроме учебной.

Кроме того, отметим, что сформированность у многих педагогов таких личностных черт, как ригидность, пессимистичность и эмоциональная лабильность, также препятствует становлению инновационного поведения и генеративной функции научного творчества.

В ходе исследования мы пришли к выводу, что личностные особенности данной выборки могут трактоваться как взаимосвязанные с синдромом эмоционального выгорания, который является ещё одной причиной, препятствующей формированию инновационного поведения педагогов.

Распространённость этого состояния среди педагогов в наиболее лёгкой фазе (напряжения) отмечается в 11,5% случаев, в наиболее тяжелой (истощения) – в 12%. Наиболее характерной является фаза резистенции (до 38% случаев – сформировавшаяся, до 44,5% – в стадии формирования), отличительными особенностями которой являются тенденции к проявлениям неадекватного эмоционального реагирования, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей. Это указывает на высокую вероятность снижения уровня личностных (прежде всего профессиональных) притязаний и профессиональной успешности педагогов.

При анализе результатов социологического исследования по проявлению субъектной позиции слушателей в образовательном процессе, проведенного в 2012 году Отделом мониторинговых исследований и внешних связей ГБОУ ДПО ЧИППКРО, были получены следующие данные: 56,4% респондентов считают, что приобретаемые знания в ходе повышения квалификации должны быть адаптированы к использованию в основной профессиональной деятельности, в то же время 43,6% предпочитают получить универсальные знания, которые можно использовать в любом виде педагогической деятельности, в том числе и инновационной.

86,4% респондентов (что на 12,7% выше показателя 2010 года) готовы получать знания в таких областях, как менеджмент, социология, психология.

Результаты исследования субъектной позиции слушателей свидетельствуют о том, что 97,6% слушателей осознают ответственность за собственный профессиональный рост. В ходе повышения квалификации и профессиональной переподготовки 72,9% слушателей участвовали в обсуждениях, дискуссиях, спорах, выражали свою точку зрения. 72,4% респондентов считают себя активными участниками образовательного процесса. Вместе с тем, 77,8% слушателей испытывают раздражение, когда их вынуждают участвовать в семинарах, тренингах, круглых столах, деловых играх. Несмотря на то, что данный показатель снизился по сравнению с 2010 годом на 7,2%, тенденция может считаться стабильной, но не положительной [7]. Это можно интерпретировать как проявление консерватизма педагогов, их желание использовать стереотипные стратегии в своей профессио-

нальной деятельности.

Таким образом, в данной группе респондентов выявлено, что складывающийся неблагоприятный психологический климат в образовательных учреждениях, подкреплённый моббинг-действиями среди педагогов, способствует формированию эмоционального выгорания.

В этом случае можно говорить также о наличии прямой зависимости между эмоциональным выгоранием и отсутствием желания к использованию инноваций в своей профессиональной деятельности.

Осознавая важность намеченных тенденций и наличия косвенной зависимости между стремлением педагога к инновационной деятельности и благоприятным психологическим климатом в образовательных учреждениях и внутренним эмоциональным состоянием личности педагога преподавателями кафедры педагогики и психологии разработаны и активно реализуются с учётом профессиональных потребностей и затруднений, обеспечивая персонализированный подход, модульные курсы, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий «Психолого-педагогическое обеспечение профессиональной деятельности педагога», «Развитие эмоционального интеллекта у сотрудников организации», «Развитие эмоциональной устойчивости персонала», «Тренинг уверенности и управления взаимодействием», «Тренинг жизненных умений», «Мотивация профессиональной деятельности».

Собственно развитию инновационной деятельности способствуют такие модульные курсы, как «Эффективный педагогический опыт: обобщение и распространение», «Педагогическое исследование в школе», «Диагностика новых образовательных результатов у учащихся в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты», «Одарённые дети. Организация и содержание работы с одарёнными детьми», «Современный урок в ИКТ-насыщенной образовательной среде» и программы повышения квалификации такие как «Педагогическая деятельность в условиях перехода на ФГОС ОО», «Современные педагогические технологии», «Методология и методика педагогического исследования в школе».

На занятиях со слушателями преподаватели кафедры педагогики и психологии исполь-

зуют различные деятельностные технологии («Дебаты», «Развитие критического мышления», «Кейс-технологии», «Технологии проектной деятельности»), элементы тренингов личностного развития.

Таким образом, включение педагогов в инновационную деятельность требует решения ряда вопросов, связанных с особенностями мотивации профессиональной деятельности, отношений между сотрудниками в педагогическом коллективе, благоприятным психологическим климатом в организации, выстраиванию персонализированный форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что связано с необходимостью определённых знаний в области психологии взрослых у руководителей и педагогов образовательных учреждений.

### Литература

1. Закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovaniedok.html> (дата обращения 09.10.2013).
2. Ильясов, Д. Ф. Организация обучения педагогов в учреждении повышения квалификации кадров / Д. Ф. Ильясов // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2010. – № 2 (92). – С. 30–35.
3. Ильясов, Д. Ф. Особенности повышения квалификации педагогов в учреждении дополнительного профессионально-педагогического образования / Д. Ф. Ильясов, М. И. Солодкова // Педагогическое образование и наука. — 2010. – № 1. – С. 64–69.
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки Российской Федерации. URL : <http://old.mon.gov.ru/dok/akt/6591/> (дата обращения 09.10.2013).
5. Нижегородова, Л. А. Моббинг в системе образования и его влияние на сферу профессиональной деятельности и психофизическое состояние педагога / Л. А. Нижегородова, В. В. Кудинов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ООО «Фотохудожник», 2011. – № 4 (9). – С. 58–63.
6. Нижегородова, Л. А. Эффекты моббинг-воздействия на личность педагога / Л. А. Нижегородова, В. В. Кудинов // Тенденции допол-

нительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики : материалы II Всероссийской международной научно-практической конференции. – М. ; Челябинск : ООО «Пронто», 2011. – С. 97–102.

7. Программа развития государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБОУ ДПО ЧИППКРО) на период с 2013 по 2015 годы.

8. Семиздралова, О. А. Профилактика эмоционального выгорания учителя : учеб.-метод. пособие / О. А. Семиздралова. – Челябинск : Изд-во «Образование». – 2009. – 144 с.

9. Семиздралова, О. А. Психолого-педагогические особенности обучения взрослых / О. А. Семиздралова // Тенденции дополнительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики : материалы II Всерос. науч.-практич. конф. – М. ; Челябинск : ООО «Пронто», 2011. – С. 45-48.