

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт/факультет Институт социально-гуманитарных технологий
Выпускающая(ие) кафедра(ы) Кафедра социальной педагогики и
социальной работы

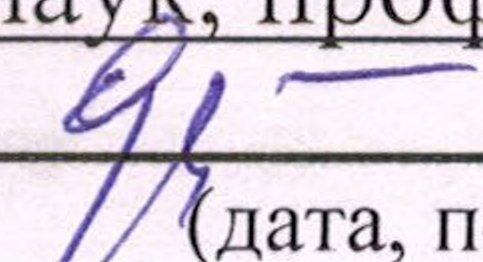
Мулярчик Анастасия Владимировна

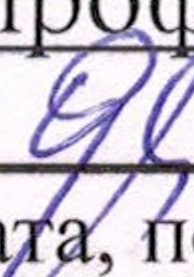
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

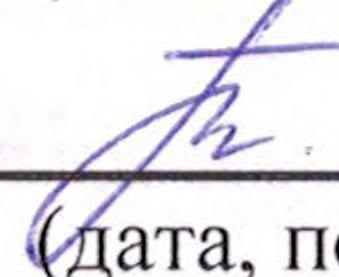
Тема: Психолого-педагогическая деятельность по преодолению барьеров
внедрения инноваций в педагогическом коллективе
Направление подготовки/специальность 44.04.02 Психолого-
педагогическое образование

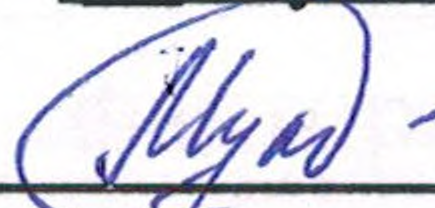
Магистерская программа Психолого-педагогические технологии в
социальной сфере

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
доктор пед. наук, профессор, Фурьева Т.В.
05.12.17 
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы
доктор пед. наук, профессор, Фурьева Т.В.
05.12.17 
(дата, подпись)

Научный руководитель
кандидат пед. наук, доцент, Бочарова Ю.Ю.
05.12.17 
(дата, подпись)

Обучающийся Мулярчик А.В.
05.12.17 
(дата, подпись)

Красноярск 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы внедрения инноваций в педагогическом коллективе	8
1.1 Понятие «педагогические инновации» в гуманитарных науках	8
1.2 Факторы, влияющие на результативность внедрения инноваций в педагогическом коллективе	17
1.3 Способы психолого-педагогической деятельности по преодолению психологических барьеров у педагогов на пути внедрения педагогических инноваций	27
Выводы по первой главе	44
Глава 2. Исследование барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе.....	46
2.1 Цель, этапы и программа исследования	46
2.2 Результаты изучения барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе	49
2.3 Апробация способов психолого-педагогической деятельности по снятию барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе... ..	63
Выводы по второй главе.....	79
Заключение	81
Список литературы	86
Приложения	91

Введение

Актуальность исследования. В настоящий момент в современном обществе разворачивается с особой активностью процесс внедрения самых разных инноваций. Такие тенденции характерны для политики, экономики, техники, культуры, и, конечно, для образования.

Преобразования в обществе не могут не захватить и систему образования. В связи с введением Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, ориентацией на компетентностный подход в образовании, развитии творческой личности учащихся, готовых к активному освоению окружающего мира и результативной деятельности в нем, с особой актуальностью можно говорить о важности внедрения инновационных технологий в образовательный процесс. Важно отметить и то, что глубокая неудовлетворенность общества состоянием образования в целом и осознание особой необходимости преобразований приводят к тому, что инновационные процессы стали носить все более массовый характер. Тому есть ряд причин, среди которых особенно выделяются демократические перемены настоящего времени, предоставившие исследователям и педагогам-новаторам дополнительные возможности в плане свободы педагогического творчества и реализации самых смелых идей и начинаний. Как итог – в литературе и научных статьях на настоящий момент описывается довольно много педагогических новшеств, показывающих высокую результативность в образовательном процессе.

Инновационная деятельность занимает особое место в организации педагогического коллектива. Она является наиболее универсальным и эффективным средством достижения совместного результата образовательной деятельности педагогов. Внедрение инноваций в

образовании – процесс довольно сложный и ответственный, поскольку тесным образом зависит от человеческого фактора.

Процесс внедрения инноваций в педагогический процесс на настоящий момент активно изучается учеными. Наиболее значимыми являются исследования нововведений как части деятельности современного педагога в процессе его профессионального саморазвития; работы, в которых анализируется уровень готовности педагогов к внедрению инноваций; исследования причин затруднений при внедрении инноваций и другие. Среди авторов, занимающихся данной проблемой, можно назвать К. Ангеловски, В.И. Андреева, В.Л. Аношкину, В.И. Загвязинского, С.В. Иванову, В.А. Канн-Калика, В.Д. Никандрова, А.И. Пригожина, В.Г. Рындак и других. Тем не менее, работ по изучению барьеров педагогов к внедрению и реализации инновационной деятельности явно недостаточно.

Практика показывает, что не все педагогические инновации успешно внедряются в образовательных учреждениях, многие остаются невостребованными в силу разных причин, в том числе из-за личной позиции отдельных педагогов, их неприятия нововведений, боязни пробовать нового, склонности к традиционному и привычному образовательному процессу и пр. Разумеется, внедрение инноваций зависит и от самого их содержания, от возможностей образовательного учреждения, государственной и административной политики и т.д. Данные факторы тесно взаимосвязаны, но главными среди них мы полагаем именно позицию педагогов-практиков, их личное отношение к инновации.

Одновременно практика настойчиво диктует важность более тщательного изучения инновационных процессов, проблем оптимизации их внедрения, ведущих факторов, препятствующих и способствующих внедрению и распространению педагогических новшеств, а именно

индивидуально-личностных и психологических особенностей педагога – как основополагающего двигателя нововведений.

В настоящее время возникла особая необходимость более тщательного изучения процесса внедрения инноваций, а также факторов, которые стимулируют или препятствуют их воплощению на практике, в том числе взглядов и особенностей педагогов, как основных проводников новшеств в современном образовании.

Цель данной работы – изучить барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе и предложить рекомендации по их преодолению.

Гипотеза исследования заключается в том, что препятствуют внедрению новшеств в педагогических коллективах психологические барьеры, которые могут быть сняты с помощью специальной психолого-педагогической деятельности с применением социально-психологического тренинга.

Объект исследования: внедрение инноваций в педагогическом коллективе МБОУ «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов».

Предмет исследования: содержание и способы психолого-педагогической деятельности по преодолению барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе.

Достигалась цель с помощью решения таких задач, как:

- 1) Определить понятие «педагогические инновации»;
- 2) Проанализировать основные факторы, влияющие на результативность внедрения инноваций в педагогическом коллективе, выделенные в научных исследованиях;
- 3) Охарактеризовать оптимальные способы преодоления психологических барьеров педагогов на пути внедрения педагогических инноваций;

4) Подобрать диагностический инструментарий и определить роль индивидуально-личностных и психологических особенностей педагога в применении нововведений;

5) Определить комплекс педагогических условий, способствующих повышению эффективности внедрения инноваций;

6) Составить рекомендации по внедрению педагогических новшеств в педагогическом коллективе.

Методы исследования:

- Теоретический анализ и обобщение литературы;
- Анкетирование, беседа, наблюдение, изучение документации;
- Количественный и качественный анализ данных.

Методики:

- Авторская анкета;
- Тест «Определение удовлетворенности личности своим трудом»

А.В. Батаршева¹;

- Опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера²;
- Опросник «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной³;
- Опросники «Барьеры педагогической деятельности», «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности»⁴.

Надежность и достоверность достигается при помощи использования комплекса методов и методик, соответствующих предмету, объекту, целям и задачам исследования.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении существующих представлений об особенностях реализации процесса

¹ Определение удовлетворенности личности своим трудом [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://doshvozzrast.ru/metodich/kontrol12_4.htm

² Уровень субъективного контроля (УСК) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/04.html>

³ Методика «Психологический портрет учителя» (Г.В. Резапкина) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://metodkabi.net.ru/index.php?id=uch_met

⁴ Менеджмент в управлении школой / Под ред. Т.М.Шамовой. - М.: NB-Магистр, 1992. - 232 с

внедрения инноваций в педагогическом коллективе, выделены основные трудности и условия внедрения новшеств в образовательной среде..

Практическая значимость: полученные результаты исследования могут быть использованы в ходе управления деятельности образовательной организации, при привлечении педагогов к изучению и внедрению передового опыта в образовании, что в конечном итоге повысит эффективность их деятельности.

Научная новизна исследования заключается в разработке рекомендаций по внедрению педагогических новшеств в педагогическом коллективе, в выделении критериев для оценки барьеров для внедрения инноваций педагогами.

Структура работы: работа состоит из введения, теоретической части, практической части, заключения, списка литературы и приложений.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы внедрения инноваций в педагогическом коллективе

1.1 Понятие «педагогические инновации» в гуманитарных науках

На этапе всеобщей общественной глобализации, целями модернизации современного образования выступает улучшение его качества, достижение инновационных образовательных результатов, которые адекватны требованиям современного социума. На данный момент имеются разнообразные пути решения проблемы повышения качества образования. Так, О.Е. Лебедев, А.Н. Майоров, М.В. Рыжаков, С.Е. Шишов, В.А. Кальней разграничивают качество образования как процесса, и качество образования как его результата. Совокупность данных результатов целесообразно описывать в рамках принятой сейчас в образовательной практике модели компетентностного подхода.

Обобщенное понятие профессиональной компетентности можно рассмотреть с позиций конкурентоспособности профессионала на рынке труда, ответов на запросы работодателей, готовности качественно реализовать определенные действия. В данном аспекте компетентность педагога имеет особые характеристики¹. Профессиональная компетентность педагога описывается на основе его педагогического опыта, хорошего уровня мотивации к саморазвитию и довольно обширного спектра компетенций в следующих сферах:

- учебных предметов и области преподаваемых дисциплин (технических, гуманитарных, естественно-научных, информационных);
- методических основ преподавания учебных дисциплин, формирования их содержательной и методической сторон;
- общей образованности (межпредметных знаний);

¹Исламов А.Э. К вопросу формирования управленческой компетентности будущего педагога / А.Э.Исламов[Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/2/105.pdf>

- психологии развития детей, психологии личности, социальной психологии;
- коммуникативного взаимодействия в педагогической сфере;
- педагогического управления (педагогическим процессом, учебной деятельностью, проблемами саморазвития и др.);
- проектно-инновационного проектирования, предполагающего творческую деятельность педагога и разработку или адаптацию новых технологий и методов обучения¹.

Ученые, анализирующие особенности реализации компетентностного подхода в педагогике (И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов, Б.Д. Эльконин и др.) полагают, что отличия компетентного специалиста от квалифицированного состоят в том, что в первом случае педагог не только обладает необходимым уровнем знаний, умений, навыков, но способен еще и эффективно применять их в собственной профессиональной деятельности. Исследователи подчеркивали, что компетентность можно представить в виде целостного социально-профессионального качества, позволяющего педагогу быть эффективным в собственной профессиональной деятельности и в процессе взаимодействия с другими.

С точки зрения Е.Я. Коган, компетентностный подход в области образования представляет собой совершенно новый подход, требующий пересмотра отношения к позиции педагогов и учащихся; этот подход ориентируется на серьезные преобразования как методических основ деятельности, так и сознания в целом².

Обращение исследователей процесса образования к проблемам реализации компетентностного подхода, с точки зрения работ

¹Исламов А.Э. К вопросу формирования управленческой компетентности будущего педагога / А.Э.Исламов[Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/2/105.pdf>

²КоганЕ.Я. Компетентностный подход и новое качество образования // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию / Е.Я. Коган; под ред. А. В. Великановой. – Самара: Профи, 2001. – С. 116 – 123.

В.М. Антипова, К.Ю. Колесина, Г.А. Пахомова, обусловлен рядом положений:

- поисками новых парадигм образовательного процесса, в которых смогут найти свое отражение преобразования системы, которая ориентирована на воспитание таких личностных особенностей, как мобильность, динамизм, конструктивность, профессионализм;
- процессами модернизации целей и содержательной стороны общего и профессионального образования в соответствии с запросами общества и потребностями личности;
- распространение процессов информатизации, которые способствуют тому, что целостная система образования преобразуется из-за увеличения объемов информации;
- необходимостью принципиально обновленных подходов к организации образования, которые стимулируют педагогов и обучающихся к неперемому самосовершенствованию, рефлексии и самооценке педагогической деятельности¹.

В настоящее время высококвалифицированные кадры, которые подготовлены на уровне мировых стандартов, серьезно владеющие разными сторонами передовой науки и педагогической практики, высококлассные профессионалы - это наиболее востребованные ресурсы в мире.

Представим модель профессиональной компетентности педагога, разработанную на основе четырехступенчатой модели развития компетентности специалиста²:

- «знания» (уровень онтологии),
- «умения» (поведенческо-деятельностный уровень),

¹ Антипова В.М. Компетентностный подход к организации дополнительного образования в университете / В.М. Антипова, К.Ю. Колесина, Г.А. Пахомова // Педагогика. — 2006. — № 8. — С. 57-62.

² Громова Т.В. Актуальные аспекты формирования профессиональной готовности преподавателя вуза к деятельности в системе дистанционного обучения / Т.В. Громова. – Самара: Глагол, 2007. – 268 с.

- «владения» (уровень способностей),
- «уровень Я» (личностный или смысловой уровень).

Исходя из этого, по нашему мнению педагог при организации обучения должен:

- знать: преподаваемый учебный предмет, психолого-педагогические особенности организации педагогического процесса, принципы педагогики и личностно-ориентированного подхода, условия реализации на практике деятельностного и контекстного подходов (когнитивный аспект);

- уметь: проектировать и поддерживать психологически приемлемую атмосферу, преодолевать конфликтные ситуации, осуществлять мотивирование обучающихся на развитие, критически осмысливать, грамотно объяснять материал в устной и письменной формах (операциональный аспект);

- владеть технологиями самоанализа и развития, рефлексии своей деятельности, технологиями и методами коммуникации, комплексом новейших педагогических технологий, демонстрировать потребность в саморазвитии и самосовершенствовании (творческий аспект);

- быть компетентным в области инновационных технологий, грамотным, авторитетным, ответственным, коммуникативным, доброжелательным, толерантным и т.д.

На основании профессиональных стандартов педагога, ведущей целью профессионально-педагогической подготовки выступает формирование у обучающихся способности учиться. При этом такое обучение должно характеризоваться непрерывностью, органично сочетаться с основной педагогической деятельностью, иметь направленность на совершенствование собственной педагогической деятельности. Стремление к самообразованию как свойство личности педагог должен постоянно показывать в собственной педагогической

работе, оно выражается в его готовности к преобразованиям, активности, способностях к инновационной деятельности, педагогическому творчеству. Для стимулирования способности к саморазвитию программы профессиональной подготовки должны предполагать серьезный объем различных практик, насыщенную научно-исследовательскую и проектную деятельность.

Вышеуказанное говорит о том, что важнейшее значение в современной образовательной парадигме приобретают процессы разработки, апробации и внедрения педагогических инноваций.

Инновационная деятельность педагога, по мнению Д.В. Лысенко, может быть представлена как комплексный интегративный вид педагогической деятельности, который направлен на реализацию инновационного развития и обеспечение качественного образования с помощью разработки и использования различных нововведений в ходе профессиональной деятельности. Иными словами, это целенаправленная деятельность по разработке и применению разнообразных инноваций для обеспечения качества работы¹.

Нововведение или новшество в этом случае трактуется как идея, результат практических и фундаментальных исследований, экспериментальных и теоретических разработок в области образования, воспитания, управления, информационных технологий, который при его применении ведет к увеличению эффективности и развитию системы педагогического образования.

Педагогические инновации – это изменения в системе образования, нацеленные на улучшение качества деятельности за счет ранее не практикуемых методов, способов преподнесения теории и получения

¹Лысенко Д.В. Инновационная деятельность педагога в современных условиях // Символ науки. – 2017. - № 3-3. – С. 134-135.

практических навыков. Однако, не каждый способен понять для себя, что именно выступает как инновация в педагогике¹.

Вероятно, что практически каждая трактовка понятия «педагогические инновации» имеет право на существование, как считает М.В. Кларин, который охарактеризовал разные виды инноваций. Ученый выделил две большие группы инноваций в педагогике – модернизация и трансформация. Модернизация не предполагает глобальных изменений в педагогике, она направлена только на усовершенствование образовательного процесса, посредством внесения небольших корректировок и усиления целевого ядра образования. Трансформация предполагает более серьезные преобразования, воплощение пионерских идей, целью которых выступает смена, изменение имеющегося течения образовательного процесса, проектирование новых форм получения знания².

В каждом случае педагогическая инновация – это изменения объекта в педагогической деятельности, поэтому сложно кратко описать данный феномен, так как происходящее изменение представляет собой сложный длительный процесс, который целесообразно связывать и с образовательными тенденциями, и с целевым компонентом развития, и с разрешением актуальных проблем.

Педагогическая инновация может реализовываться как на макроуровне (новая образовательная система организации образования, новая форма деятельности образовательного учреждения), так и на микроуровне, т.е. в плане методических модернизаций. Например, разные методические комплексы, которые состоят из учебных пособий, авторских курсов, программ мониторинга. Микро-инновации в педагогике,

¹ Лазарев В.С., Мартиросян Б.П. // Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия. / Педагогика. № 4. – 2004. – С.11-20.

² Гольцова П.А., Лоева Я.А. Педагогические инновации: понятие и проблематика // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 7 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/07/70139>

преимущественно, представляют собой новшество отдельного педагога или группы педагогов¹.

Педагогическая инновация по сути представляет собой нововведение в сфере педагогики, определенное прогрессивное преобразование, которое вносит в образовательную среду новые эффективные элементы (нововведения), способные улучшить характеристики и отдельных ее аспектов, и непосредственно целостной образовательной системы².

В.М. Полонский, рассматривая педагогические инновации, понимает под ними нововведения в системе образовательной деятельности, которые могут улучшить процесс и результат обучения и воспитания³. В.Л. Аношкина описывает педагогические инновации как феномен, на котором всегда основывался прогресс в обществе⁴.

Инновационная деятельность педагогов является условием их непрерывного личностного и профессионального развития и становится ведущим средством качественного преобразования системы педагогической деятельности, в основе которой находится отказ от стереотипов в профессиональной сфере, выход за пределы действующих механизмов, поиск новых оригинальных вариантов решения профессиональных задач⁵.

А.И. Владимиров к инновациям относит введение нового в содержание обучения (методы, методики, технологии, формы). Это новое позволяет значительно изменить характер познавательной деятельности и стиля мышления у учащихся, способствует формированию у них инновационных компетенций. По мнению автора, инновационная

¹Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. – 2007. - № 3. – С. 35-38.

²Поляков Л.П., Подгорнова А.А. Введение инноваций – готовность педагогического коллектива [Электронный ресурс] / Режим доступа :http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/533/1/ipo_2013_062.pdf

³Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. – 2007. - № 3. – С. 35-38.

⁴Аношкина В. Л., Резванов С. В. Образование. Инновация. Будущее. – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.

⁵Лысенко Д.В. Инновационная деятельность педагога в современных условиях // Символ науки. – 2017. - № 3-3. – С. 134-135.

деятельность в вузе способствует повышению качества образования, качества личности. В результате этой деятельности создаются новые интеллектуальные или наукоемкие образовательные технологии, учебные пособия и учебное оборудование¹.

Инновация в образовании – это специфическая форма управления процессом развития образования, которая позволяет системно изменить структуру, содержание и организацию образовательного процесса в целом².

Педагогика компетентностной парадигмы, полагает М.В. Клячина, – представляет собой педагогику развития, а в современной образовательной практике ведущим становится режим внедрения инновационных технологий обучения³. В свою очередь, под компетентностями понимаются интегральные свойства личности, которые характеризуют стремление, способность и готовность реализовать инновационный потенциал для эффективной деятельности в профессиональной сфере, которые выступают актуальным, деятельностным проявлением компетенций⁴.

Компетентный специалист отличается от квалифицированного тем, что он не только обладает необходимым уровнем знаний, умений и навыков, но способен эффективно реализовать их в своей профессиональной сфере.

Компетентностный подход в образовании неразрывно связан с внедрением в учебный процесс новых образовательных технологий. Образовательная технология представляет собой сложный комплекс,

¹ Владимиров А.И. Об инновационной деятельности вуза / А.И. Владимиров. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2012. – 72 с.

² Филинова Н.В. Условия эффективного использования инноваций в образовании // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009.- № 11. – С.69-71.

³ Клячина М.В. Диалектика реализации компетентностного подхода в обучении студентов среднего профессионального образования / М.В. Клячина // Международный исследовательский журнал.- 2015. - № 2-4 (33). – С. 17-19.

⁴ Дудышева Е.В. Диагностика профессиональных компетенций в высшем педагогическом образовании / Е.В. Дудышева// Мир науки, культуры и образования. – 2010 . - № 4 (23). – С. 25-28.

включающий средства диагностики текущего состояния знаний и умений обучаемых, а также результатов обучения, набор моделей обучения, критерии выбора оптимальной модели для заданных условий функционирования образовательной системы¹.

Инновации - это непосредственный путь интеграции в сфере образования, науки и производства, сопоставимый с экономикой знаний². Содержательная сторона инноваций педагогов представляет собой творческое преобразование деятельности образовательного учреждения, учащихся, а также самих педагогов. Как результат инновационной деятельности может появиться уникальный, единственный в своем роде, ранее не существовавший опыт (вообще в образовании либо в конкретном учреждении, в данном коллективе).

В современности идет быстрое смещение функций педагога в образовательном процессе: он преобразуется из транслирующего знания и умения в организатора активной самостоятельной деятельности обучающихся, все более принимает на себя роль эксперта, консультанта.

Таким образом, инновационная деятельность педагога выступает важнейшим условием высочайшего качества образовательного процесса, так как гарантирует полноценную реализацию учебных программы, нацелена на удовлетворение спроса на качественное образование, реализует процесс формирования важных компетенций и развитие личности обучающихся, помогает развитию образовательной системы в целом.

¹ Глазова В.Ф. Проблемы разработки и реализации новых образовательных технологий в ВУЗе // Символ науки. – 2017. - № 1-1. – С174-175.

² Сиддикова Г.Ш. От учителя-«инноватора» – к инновационному педагогическому коллективу // Молодой ученый. – 2017. – №13. – С. 604-607.

1.2 Факторы, влияющие на результативность внедрения инноваций в педагогическом коллективе

По мнению А.Д. Нагумановой¹, эффективность внедрения инноваций в образовании связана со следующими аспектами, среди которых выделяются:

- личностные особенности педагогов и характеристика целостного педагогического коллектива образовательного учреждения;
- специфика самого процесса внедрения инноваций в образовании с учетом требований поэтапности, индивидуальных, личностно-творческих и психологических особенностей каждого отдельного педагога.

Этот же автор пишет, что «основными причинами противодействия педагогов нововведениям является их немотивированность к инновационной деятельности ввиду: низкого уровня творческого потенциала и способности принимать ответственные творческие решения; некомпетентности в результатах нововведения; отсутствия оплаты со стороны государства за «знание» и применение педагогом педагогических технологий, повышающие уровень образованности учеников»². В связи с этим мы можем заключить, что будущее любой новации оказывается зависимым от того, какой настрой у представителей педагогического коллектива, какое они имеют отношение к инновациям.

Надо признать, что какой бы увлекательной не была педагогическая инновация, новшества никогда не будут использоваться без должного их понимания и признания. В связи с чем можно обозначить ряд проблем³:

1. связанных с наличием в одном образовательном учреждении различных педагогических тенденций.

¹Нагуманова А.Д. Управление педагогическим коллективом при внедрении новшеств в образовательные учреждения // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. - № 74-2. – С. 195-199.

²Нагуманова А.Д. Управление педагогическим коллективом при внедрении новшеств в образовательные учреждения // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. - № 74-2. – С. 195-199. С.196.

³Гольцова П.А., Лоева Я.А. Педагогические инновации: понятие и проблематика // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 7 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/07/70139>

2. обусловленных различными потребностями у руководства, учеников, родителей, непосредственно педагогов.

3. связанных с невозможностью внедрения педагогических нововведений за счет несогласованности с имеющимися стандартами образования.

4. связанных со сложностью синтезирования традиционных и внедряемых образовательных концепций.

5. обусловленных дефицитом профессиональных навыков, важных для активного внедрения новации.

Помимо этого, нововведения в педагогике могут столкнуться с проблемами переквалификации и адаптации педагогов в плане инновационных разработок, сложностью осмысления инноваций и появлением определенных барьеров.

Признаем, что проблемы могут возникать и непосредственно в периодереализации инновации. Очевидным примером может быть единый государственный экзамен, который в определенной степени не учитывает индивидуализацию образования, представляет собой перечень четко регламентированных вопросов, в определенной степени отказывается от выявления творческих и неординарных способностей обучающихся¹.

П.А. Гольцова, Я.А. Лоева говорят, что прежде чем начинать реализовать инновационную деятельность важно довольно серьезно разобраться с понятийным аппаратом в данной области. Это позволит проанализировать вероятные альтернативы внедрения педагогических новшеств, если это все же они. Но самое важное, невзирая на яростное оживление вокруг всего инновационного, исследовательского и внедряемого, необходимо гнаться не за статусным словом «инновация», а

¹ Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: учеб.пособие для студ. высш. учеб. завед. [Текст] / А.В. Хуторской. – М.: Академия, 2008. – 256 с.

за тем, чтоб улучшить качество и уровень образования, как для учеников, так и для педагогов и образовательного учреждения в целом¹.

В психологии имеется классификации субъектов инноваций, составленная Э. Роджерсом и адаптированная К. Ангеловски по отношению к педагогам²:

1 группа - новаторы, обычно это небольшая часть коллектива, которые всегда открыты новому, поглощены новшествами, характеризуются некоторым авантюрным духом;

2 группа - ранние реализаторы или передовики. Они следуют за новаторами, однако более интегрированы в свое местное объединение, оказывая влияние, часто оказываются лидерами мнений. Ценятся, как разумные реализаторы.

3 группа – умеренные реализаторы. В роли лидеров выступают редко, осваивают новшества после «ранних реализаторов». Для принятия решения им требуется значительно больше времени, чем лидирующим группам.

4 группа – сдержанно или скептически относящиеся к новаторству, колеблющиеся. Относясь к инновациям с определенной долей скепсиса, приступают к их изучению и внедрению подчас под давлением окружающих, иногда в результате оценивания своих потребностей, но при некотором условии: когда коллектив в целом однозначно высказался в их пользу. Ведущей их характеристикой выступает ориентированность на традиционные ценности. Решение о применении инновации они принимают длительно.

Можно выделить три основных **критерия** готовности к инновациям:

¹Гольцова П.А., Лоева Я.А. Педагогические инновации: понятие и проблематика // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 7 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/07/70139>

²Ангеловски К. Учителя и инновации. – М.: Просвещение, 1991. – 157 с.

- психологический (личная потребность, мотивация к внедрению чего-то нового);
- теоретический (система знаний об осваиваемых инновациях, о технологиях их внедрения и т.д.);
- практический (совокупность умений реализовывать эти новшества)¹.

На основании данных критериев мы можем обозначить критерии для оценки барьеров при внедрении инновационных методов и технологий и отдельные методы для их выявления (таблица 1).

Таблица 1 – Критерии оценки барьеров при внедрении педагогических инноваций

Критерий	Показатели	Методы выявления
Психологический	<ul style="list-style-type: none"> – связь стремления к новациям со степенью удовлетворенности педагогов их трудом, – личностные качества педагогов, – их мотивированность, – уровень субъективного контроля в деятельности, – приоритетные ценности, – особенности психоэмоционального состояния, самооценки, – психологические причины профессиональных затруднений 	Тестирование («Определение удовлетворенности личности своим трудом» А.В. Батаршева и другие); Опросники (УСК Дж. Роттера и другие) Наблюдение Опросники («Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной)
Теоретический	<ul style="list-style-type: none"> – знания педагогов о педагогических инновациях и отношение к ним, – представление о том, какими чертами обладает педагог-новатор 	Анкетирование Наблюдение Экспертные оценки
Практический	<ul style="list-style-type: none"> – представления педагогов о барьерах и стимулах, мешающих и способствующих внедрению инноваций, – особенности стиля педагогической деятельности, – особенности применения творческого подхода в деятельности 	Анкетирование Опросники («Барьеры педагогической деятельности», «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности» и другие)

¹Ангеловски К. Учителя и инновации. – М.: Просвещение, 1991. – 157 с.

С.В. Коваленко, Л.Т. Глушненко полагают, что недостаточно обеспечить образовательные учреждения технологическими новинками, внедрить онлайн и офлайн-курсы. По мнению данных авторов, необходимы глубокие системные и структурные изменения, которые будут сопровождать внедрение инновационных технологий в образовательной среде¹. Ведущую роль во внедрении образовательных инноваций играет педагог, который является «посредником» между участниками инновационного процесса и «новыми инструментами» - инновационными технологиями.

К проблемам разработки и реализации новых образовательных технологий, обусловленным человеческим фактором, можно отнести:

- высокие требования, предъявляемые к квалификации разработчиков в области современных информационных и коммуникационных технологий, включая уверенное владение приёмами использования современных Интернет-сервисов;

- распространённые психологические барьеры, такие как личные привычки, культурные традиции, осторожное отношение ко всему новому;

- возникающие опасения в связи с тем, что время, требуемое для разработки новой технологии, может существенно превысить оценку её важности и полезности руководством².

Новаторские идеи талантливых педагогов, которые умеют найти необычное в традиционном, невозможно внедрять насильственным образом, распространять или напрямую скопировать. Нельзя просто распространять, тиражировать педагогические инновации. Внедрение в этом случае подразумевает серьезное проникновение как автора, так и применяющего инновацию педагога в суть педагогической идеи,

¹Коваленко С.В., Глушненко Л.Т. Инновационные технологии в образовании: зарубежный опыт // Концепт. – 2017 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-technologii-v-obrazovanii-zarubezhnyy-opyt>

²Глазова В.Ф. Проблемы разработки и реализации новых образовательных технологий в ВУЗе // Символ науки. – 2017. - № 1-1. – С174-175.

глобальное освоение методик, приемов, технологий для их эффективной адаптации к обновленным условиям использования и к особенностям того, кто выступит новым носителем технологии.

А.С. Белкин, Н.О. Вербицкая выделяют следующие уровни инновационного внедрения:

– обобщенная технология, представляющая собой совокупность образовательных методик и технологий, выстроенных по некоторому циклу учебных дисциплин в рамках образовательной программы;

– аналоговая технология, которая представляет сочетание процессов или методов, выстроенных в рамках цикла региональных дисциплин, а также определенных предметов образовательного учреждения;

– авторская технология, которая материализует технологические задачи учебных дисциплин в специфической авторской трактовке. Она предполагает выраженный творческий компонент¹.

Не каждый педагог может стать автором инновационной методики. В практике педагогической работы может иметь место факт прямого копирования или подражания в плане применения инновации. Однако в лучшем варианте это должно стать преобразованной технологией или метода в соответствии с условиями учреждения и особенностями педагогов. Только тогда инновация будет внедряться качественно и принесет хороший результат.

Можно выделить ряд общих признаков (критериев), позволяющих идентифицировать инновации в образовании: новизна, системность, прогрессивный характер, комплексность². Эксперты, в целом, выявляя ряд проблем при внедрении инноваций, приходят к выводам о необходимости

¹ Белкин А.С., Вербицкая Н.О. Инновационные процессы в образовании. – 2007. - № 1 (43). – С.113-117.

²Коваленко С.В., Глушненко Л.Т. Инновационные технологии в образовании: зарубежный опыт // Концепт. – 2017 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-obrazovanii-zarubezhnyy-opyt>

сочетания традиционных и инновационных технологий в образовании при условии структурных изменений.

Итак, для современного педагогического работника наиболее сложной в образовательном процессе является степень внедрения различных инноваций. Актуальным является изучение механизмов внедрения инновационных методов обучения и воспитания в современную систему образования, поскольку перед педагогами нередко возникают проблемы, связанные с провалами инновационных моделей и возвратом к прошлому состоянию.

Образовательная среда бурно развивается, жизнь получают новые инновационные технологии. Именно на этапе внедрения инноваций весь теоретический материал приходится вставлять в рамки реальности. Именно на этом этапе многое приходится пересматривать и уточнять. Причем зачастую приходится пересматривать цели, чтобы адекватно использовать имеющиеся образовательные средства.

Известно, что процесс внедрения инноваций очень часто заканчивается провалом и возвратом к прошлому состоянию из-за недостаточно проработанного материала, из-за того, что за основу брался всем известный материал и из-за недостатка средств (знаний, финансовых потоков). Провал внедрения – это обязательная составляющая потому что, теория – теорией, но практика обычно отличается от моделей, на которых разрабатывается теория¹. Нет абсолютно идеальных условий в реальности чтобы любая теоретически разработанная схема была реализована полностью – что-то приходится доделывать или кардинально изменять, что несомненно является провалом воплощения изначальной модели. Инноватор должен чётко это осознавать и не страшиться. В случае провала инновации следует выделить те цели, которых удалось достичь, проанализировать достижимость оставшихся и выставить новые, более

¹ Барабанов Р.Е. Инновации в образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 1. – С. 16-17.

близкие и реальные. Если этого не происходит, то наблюдается регресс, отказ от инновационной деятельности вообще.

В ходе реализации различных инноваций приходится пройти множественные этапы моделирования, разработки, согласования, внедрения, сопровождения. Препятствиями и трудностями могут стать: адекватность расстановки приоритетов и целей, готовность их изменения. В этом случае важна надёжность и ответственность исполнителей и интеграторов инноваций. Адекватная профессиональная подготовка людей, непосредственных участников инновационной работы – является залогом успешной инновационной деятельности¹.

Этап внедрения инноваций также может закончиться провалом из-за недостаточной технической поддержки применения инновационных технологий, недостаточной квалифицированности специалистов, которые должны использовать инновации в образовательном процессе. Инновации должны оставаться инновациями, не входить в обиход, а быть всегда интересными, заставляющими участников образовательного процесса продолжать своё развитие в профессиональной сфере.

Анализ теоретических аспектов проблемы позволяет сформулировать следующее рабочее определение. Барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе - это внешние или внутренние факторы, препятствующие реализации или внедрению изменений в системе образования, нацеленных на улучшение качества деятельности за счет ранее не практикуемых методов, способов преподнесения теории и получения практических навыков. Критериями оценки барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе являются психологические, теоретические или практические.

¹Барабанов Р.Е. Инновации в образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 1. – С. 16-17.

Психологическими барьерами являются психические состояния, проявляющиеся в неадекватной пассивности педагога, которая мешает осуществлять инновационную деятельность.

Порой на пути внедрения нового становится консервативный, поддающийся нововведению предыдущий опыт работы. Определенные проблемы касаются этого связаны с особенностью мышления многих педагогов, которые ориентируются на здравый смысл, а также на обыденные представления о своей профессиональной деятельности. Эти представления сводятся к умозаключению, что педагог должен хорошо знать свое дело, все остальное для него - лишнее. Препятствуют инновациям и устаревшие, консервативные инструкции, распоряжения и приказы, попытки органов управления образованием все зарегламентировать, привлекать к ответственности за любые отклонения. Чтобы преодолеть эти барьеры, педагог зачастую должен не только перенести, осмыслить, обосновать инновационную идею, но и проявить гражданское мужество во время ее реализации.

Психологические барьеры возникают при необходимости выйти за рамки привычных способов решения педагогических задач, отдать предпочтение иной точке зрения. Они предстают как внутренние преграды (нежелание, боязнь, неуверенность и т.д.), которые мешают педагогу выполнять определенные действия.

Используя эти преграды для самозащиты, человек концентрируется только на той внешней информации, которая может быть им усвоена и не будет вносить расстройства в ее душевное состояние. Такое предостережение устоявшегося представления о мире мешает творческому процессу, настрою на познание осмысления, использования и созидания нового.

Личностный барьер является социально-психологическим образованием, его параметры изменяются в пространстве и времени на

различных этапах нововведения, в различных организациях, в различных категориях работников.

Психологические барьеры существуют как:

1) форма проявления социально-психологического климата коллектива в условиях инноваций в виде негативных психических состояний работников, вызванных нововведением;

2) совокупность действий, суждений, понятий, ожиданий и эмоциональных переживаний работников, в которых осознанно или неосознанно, скрыто или явно выражаются негативные психические состояния.

Общей особенностью всех видов психологической защиты личности (идентификации, возражения, отчуждение, рационализации, вытеснение, катарсиса и т.д.) является их неосознанность, поэтому можно наблюдать лишь внешние проявления работы защитных механизмов. При данных обстоятельствах искажается обычное поведение человека, о чем могут свидетельствовать немотивированная нерешительность, неуверенность в себе, недоверие.

Безусловно, внедрение инноваций в образовательную среду является достаточно сложным шагом на пути реализации новых педагогических идей, так как педагогические раздумья здесь предполагают владение психолого-педагогической теорией, умение выстроить в единую концепцию свои идеи, обоснование необходимости или неизбежности инноваций, выделение факторов, способствующих внедрению новшества. Этот этап предполагает информационное обеспечение планируемого нововведения. Тщательная работа на этапе организации нового образовательного пространства влечет за собой дальнейших успех по внедрению инноваций в педагогический процесс.

Необходимость разработки и внедрения новых образовательных технологий продиктована состоянием современного образования. Это

позволит значительно повысить эффективность образовательного процесса и качество образования в целом.

1.3 Способы психолого-педагогической деятельности по преодолению психологических барьеров у педагогов на пути внедрения педагогических инноваций

Российское образование в настоящее время претерпевает глобальные изменения. Изменяются приоритеты в образовательной сфере, структура и содержательная сторона образования, введены новые образовательные стандарты. Seriously повышается статус образования, выдвигаются новые требования к его уровню и качественным характеристикам. Качество образования определено уровнем инновационного потенциала педагогического сообщества.

Как раз инновационная деятельность образовательных учреждений рассматривается социумом и государством в виде основания для улучшения качества образования и конкурентоспособности образовательной организации.

Инновационный потенциал педагогов представляет собой сочетание социокультурных и творческих особенностей личности, которые отражают готовность улучшать свою педагогическую деятельность, и обладание внутренними, обеспечивающими данную готовность средствами и методами¹. Дополнительно сюда входят желания и возможности расширять собственные интересы и представления, находить оригинальные, нетривиальные решения появляющихся проблем, осмысливать и творчески воплощать в практику уже имеющиеся нестандартные подходы в образовательной деятельности.

Инновационный потенциал педагогов может раскрываться в способностях к саморазвитию и реализации инновационных взглядов,

¹Солодухина, О.А. Классификация инновационных процессов в образовании./О.А.Солодухина.// Среднее профессиональное образование. –2011.- № 10.-С. 12 –13.

проектов и технологий. В развитии среднего образования, по нашему мнению, достаточно четко прослеживается ряд тенденций.

Первая тенденция связывается с процессом качественного обновления образования, переосмыслением его парадигмальных, целевых, содержательных, технологических и методологических оснований. Вторая тенденция связывается с новым более высоким уровнем образования, призванным дать учащимся соответствующий объем знаний.

В связи с этим растет потребность в педагоге, способном обогащать и преобразовывать содержание и формы собственной деятельности с помощью критического, творческого изучения и реализации достижений науки и передового педагогического опыта.

Применительно к инновационной стратегии образовательного учреждения, образовательно-воспитательного процесса серьезно растет роль педагога как непосредственного участника различного рода преобразований. Педагогическая инновационная деятельность выступает неизменным элементом личной педагогической системы и обретает избирательный исследовательский характер. Это подразумевает переоценку педагогом собственной профессиональной деятельности, ведущих моментов целеполагания и целеосуществления, перехода за пределы традиционной исполнительской работы педагога и изменения ее на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, которая отвечает потребностям общества и проектирует условия для совершенствования личности педагога.

В среде педагогов растет потребность в обновленном педагогическом знании, преобразовании образовательного и социального функционала педагога.

Заметим, что на ход управления инновационным процессом воздействуют разные факторы внешней и внутренней среды. В данном случае предполагается как освоение передового педагогического опыта;

так и анализ и обобщение педагогического опыта в рамках отдельной школы; внедрение в преподавательскую практику разных достижений педагогической науки и смежных дисциплин; обобщение образовательных потребностей обучающихся, запросов семьи и социального окружения; разработка инновационных идей, их экспертная оценка и реализация инноваций в рамках школы; стимулирование инновационного потенциала каждого педагога¹.

Образование можно представить в виде довольно сложной и многогранной деятельности, которая состоит из разных взаимосвязанных и взаимообусловленных между собой компонентов. В этой связи при проектировании разнообразных инноваций в образовательной организации важно обеспечить единство технологических инноваций (новых образовательных технологий), экономических инноваций (новых экономических механизмов), педагогических инноваций (новых методов и технологий в работе педагогов), организационных инноваций (новых организационных структур образования). Анализируя инновационный цикл в виде динамического процесса, нам кажется правильным учитывать качественные особенности профессионального образования и объем средств, которые направляются на науку и переподготовку кадрового состава образовательных учреждений, как самостоятельного и определяющего звена данного цикла².

М.М. Поташник отмечает, что управление инновационной деятельностью – процесс сложный, многофункциональный, который включает определенную систему и совокупность действий. К ним можно отнести:

¹Гаврильева А. А., Герасимова Л. И. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373.

²Дарибаева Р. Д., Толегенова К. К., Тургантаева А. Р., Назанова Г. Ж. Проблемы совершенствования инновационного образования и технологии его реализации // Молодой ученый. — 2017. — №13. — С. 556-558.

- умение поставить стратегические и тактические цели, проанализировать внешнюю среду при условии учета неопределенности или рисков,
- изучить особенности инфраструктуры и возможности образовательной организации,
- провести мониторинг реальной ситуации, спрогнозировать будущее состояние учреждения,
- находить источники творческих идей и их финансирования,
- осуществить формирование некоего «инновационного портфеля», стратегическое и оперативное планирование,
- реализовать управление научными и методическими разработками, обеспечить совершенствование организационных структур,
- уметь оценить эффективность инновации и др.¹

Инновационный потенциал педагога вслед за Н.Я. Борисовой, мы можем связать со следующими ведущими параметрами:

- творческая способность выдвигать и продуцировать интересные взгляды и идеи, а самое важное – это спроектировать и смоделировать их в практическом воплощении;
- открытость личности новому опыту, отличающемуся от прежних представлений, что основывается на качествах толерантности личности, гибкости и широте мышления;
- культурно-эстетическое развитие и уровень образованности;
- готовность улучшать собственную деятельность, наличие внутренних ресурсов, которые обеспечивают данную готовность, средств и методов;
- сформированное инновационное сознание (важность инновации по сравнению с традиционной педагогикой, мотивированность к инновациям)¹.

¹ Поташник М.М. Инновационные школы России: становление и развитие. – М.: Новая школа. 1996. – 320с.

Инновационная деятельность педагогов обладает собственной спецификой. Она подразумевает наличие некоторой меры свободы действий у субъектов образования. Из-за специфичности новаторской, поисковой работы она реализуется зачастую интуитивно, за пределами имеющегося опыта и только отчасти может быть отрегулирована и проконтролирована извне. По этой причине социум вынужден доверять педагогу-новатору, предполагая, что в ходе свободного поиска инновационных решений и средств реализации поставленных перед социумом задач он не реализует действий, которые способны в последующем причинить ущерб интересам общества. Как следствие, свобода творчества должна сочетаться с выраженной личной ответственностью субъекта инновационного действия.

Важнейшим условием эффективной реализации инновационной деятельности педагога выступают умения принимать новое оригинальное решение, в какой-то степени - рисковать, эффективно преодолевать конфликтные ситуации, которые возникают в процессе реализации нововведения, минимизировать инновационные барьеры².

Т.И. Шамова, П.И. Третьяков и другие исследователи полагают, что управление инновационным процессом в контексте целостного развития школы должно осуществляться комплексно и включать следующие аспекты³:

- создание мотивационной среды, направленной на создание предпосылок для инновационно-педагогической деятельности;
- пропедевтическая работа с учащимися, которая включает анализ и учитывание интересов и образовательных потребностей обучающихся,

¹ Борисова, Н.Я. Сопровождение инновационной деятельности педагогов./ Н.Я. Борисова //Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». –2010.-№ 8.-С. 16 –21.

²Сластенин, В.А., Педагогика: инновационная деятельность/ В.А. Сластенин, Л.С Подымова .-М., Изд-во «Магистр», 1997.-93с.

³ Шамова Т.И., Третьяков П.И. Управление развитием инновационных процессов в школе. М., 1995. – 207 с.

проектирование условий, созданных для адаптации учеников к протекающим преобразованиям;

- работа с семьями, которая направлена на создание позитивного отношения ее к реализуемым в школе новациям и привлечение родителей к участию в инновационном процессе;

- привлечение разных субъектов внутришкольного управления к процессу, направленному на максимальное использование имеющихся в образовательной учреждении ресурсов (попечительский, управляющий советы, школьное самоуправление и др.);

- активизация взаимосвязей с окружающей образовательное учреждение средой для наибольшего удовлетворения образовательных потребностей общества и привлечения в школу дополнительных ресурсов;

- реализация информационного обеспечения, мониторинга и регулирования инновационной политики учреждения.

А.О. Белкиным и Н.Л. Вербицкой выделяется такая последовательность работы с инновационными образовательными технологиями¹.

1. «Предрасполагающий этап», который представляет собой взаимодействие макро- и микросоциальных воздействий, стимулирование профессионального становления педагога и, самое важное, его мотивированность в профессии. Огромное значение имеет профессиональная зрелость педагогического сообщества.

2. «Зарождение», представляющее собой процесс накопления технологического опыта, когда педагог и находят, чаще всего посредством проб и ошибок, наиболее приемлемые способы реализации стоящих перед ними образовательных задач.

3. «Осмысление», предполагающее формирование алгоритмических операций, которые подчинены реализации таких задач, которые педагог

¹Белкин А.С., Вербицкая Н.О. Инновационные процессы в образовании. – 2007. - № 1 (43). – С.113-117.

ставит перед собой; а также самооценку эффективности, сопряженную с затратой разных человеческих ресурсов.

4. «Структурно-формирующий этап», предполагающий, что при хороших условиях технологический опыт будет трансформироваться в авторскую технологию, но это всего на данном этапе только «личное достижение» педагога.

5. «Индукционный этап», подразумевающий, что индивидуальная авторская технология выступает в центр внимания прочих представителей педагогического сообщества при условии появления мотивационно-технологического «поля» коллектива, в области зрения которого актуализируется творческий потенциал педагогов, мотивированных к инновационному поиску и творческой работе.

6. «Презентационный этап», в ходе которого отдельная технология педагога-новатора выходит за пределы образовательного учреждения на разные уровни: муниципальный, региональный, федеральный. Этот этап часто протекает длительно и сложно.

7. «Стабилизационный этап», предполагающий, что педагогическое сообщество, официальные органы управления образованием признали целесообразность и эффективность авторской инновационной технологии.

8. «Общественно-государственное признание», предполагающее, что главенствующую роль имеют здесь средства массовой информации. Без печатных органов, педагогической публицистики, телевидения социум вряд ли может осознать, оценить и одобрить на широком уровне ряд инноваций¹.

Важной составляющей успешности управления инновациями является выбор инновационной стратегии. С.А. Репин считает, что инновационная стратегия представляет собой целенаправленную

¹Белкин А.С., Вербицкая Н.О. Инновационные процессы в образовании. – 2007. - № 1 (43). – С.113-117.

деятельность по определению важных направлений, обозначению и выделению приоритетов, перспективных направлений развития учреждения и разработке важного для их достижения ряда мероприятий. Она обусловлена политикой государственных органов в сфере образования, социальным заказом, региональными и местными характеристиками и способна изменяться в зависимости от специфики образовательной системы и общества в целом¹.

Все это предоставляет возможность осуществить серьезные изменения, единую систему новаций, сделать более упорядоченными инновационные процессы в рамках всего образовательного учреждения, привлечь к системным изменениям целиком педагогический коллектив.

Отметим, что чем более серьезным стратегическим и системным ресурсом характеризуется инновация, тем более сложно определить заранее ее последствия в управлении образовательным учреждением. Инновационный процесс представляет собой в какой-то мере процесс с вероятностным характером, который характеризуется выраженной неопределенностью и рискованностью, невозможностью продумать четкое и жесткое целеполагание. Важно учитывать, что эффективное управление инновационным процессом может быть реализовано через инновационный механизм. Так, Н.Х. Розов пишет, что инновационный механизм – это сочетание организационных, управленческих, финансово-экономических, правовых, информационных, технических и морально-психологических факторов (их взаимосвязи и взаимодействие), которые способствуют эффективной реализации инновационной деятельности и ее результативности².

Противоречивость и разнонаправленность инновационных процессов в реальных условиях внутришкольного управления обуславливают необходимость их упорядочения. В этом случае оптимальным способом

¹ Инновационные процессы в образовании: сб. научных трудов. – М.: АПКиПРО, 2002. – 207 с.

² Розов Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании. – М., 2007. – 187 с.

упорядочения инновационной деятельности будет являться программно-целевое управление развитием школы. В современном понимании, программно-целевое управление – это управление реализацией целевых программ развития школы. Программа развития школы, по мнению Л.В. Шмельковой, является «средством интеграции усилий всех субъектов инновационной деятельности и направлена на качественное обновление жизнедеятельности школы как целостной педагогической системы»¹.

В.С. Сидоров справедливо отмечает: чтобы эффективно управлять инновационными процессами, важно реализовать переход от деятельности с однородными коллективами к деятельности с разнофункциональными коллективами; переход от диффузного, единичного типа изменений в практике к системному проектированию инновационных процессов в отношении целостного участка практики; переход от субъект-объектного типа отношений в одном коллективе (определение и закрепление функций целеполагания, проектирования только за администрацией, а исполнение – только за педагогами) к субъект-субъектному, который предполагает совместное целеполагание и проектирование инновационных действий, реализацию и рефлексию педагогической деятельности².

Одним из способов усвоения инновационного поведения является идентификация. Идентификация - неосознаваемое отождествление себя с другим человеком и перенос на него желательных для себя чувств и качеств. Это возвышение себя до другого через расширение границ своей индивидуальности: человек, «включив» другого в свое «Я», заимствует его мысли, чувства или действия. Вообразив себя на месте «образца», т.е. переместив центр своего «Я» в этом, теперь уже общем, пространстве, он может испытать сочувствие, соучастие, эмпатию, почувствовать другого через себя и тем самым глубже его понять, а сочувствие или

¹Инновационные процессы в образовании: сб. научных трудов. – М.: АПКИПРО, 2002. – 207 с.

²Инновационные процессы в образовании: сб. научных трудов. – М.: АПКИПРО, 2002. – 207 с.

сопереживание, в свою очередь, предполагают «слияние» индивидуальностей через общение, чувства и переживания.

Идентификация осуществляется не только при сравнении себя с кем-то, но и при отнесении себя к определенному роду, классу, психологическому типу. Так, учителя - последователи того или иного педагогического движения, например «занковцы» и «шаталовцы», вносят в свой внутренний мир ценности, нормы и установки уважаемых ими людей. Присоединение к инновационному движению формирует чувство собственного достоинства, повышает самоуважение, так как учитель чувствует себя причастным к чему-то, что выше, лучше его. Это способствует тому, чтобы учитель становился сильнее, желал преодолеть беззащитность. Идентификация служит средством самовоспитания, а ее основу составляет эмпатия как ощущение эмоциональной общности с чувствами и состояниями других людей.

Рассмотрение разных видов психологической защиты показывает, что одни сопоставляют человека с самим собой, изменяют систему ценностей, приводят к включению нового в эту систему; другие способствуют отторжению нового, сохранению своего внутреннего «Я». Однако восприятие педагогических новшеств зависит в большей степени также от социального окружения, педагогического сообщества, которые и порождают социальную защиту. Социальная защита - это способы поведения, порождаемые противоречиями и конфликтами, существующими в обществе.

Важным фактором эффективности инноваций выступает наличие в образовательном учреждении инновационной среды – некой системы морально-психологических взаимоотношений, которая подкреплена «комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс школы». Большое значение для успешного управления новациями

является создание инновационной среды. Среди организационно-управленческих условий создания и развития инновационной среды ученые выделяют: осуществление личностно адаптированной системы непрерывного повышения профессионально-педагогической компетентности; управленческую поддержку образовательных инициатив и педагогического творчества; создание гибкой системы организационно-процедурных механизмов выдвижения, экспертизы и реализации инновационных идей; интеграцию инновационных потенциалов образовательной среды; формирование совокупного субъекта управления инновационным процессом в школе¹.

На основании анализа проблемы полагаем, что любое эффективное внедрение инноваций в образовательном учреждении должно строиться последовательно и предполагать ряд этапов:

- создание теоретической базы об особенностях применения инноваций в педагогике;
- разработка критериев и изучение барьеров внедрения педагогических инноваций в образовательных учреждениях;
- выявление в педагогическом коллективе педагогов-энтузиастов с активной личностной позицией и стремлением к творческой организации процесса;
- формулирование инновационных идей и средств их воплощения в практику совместно с педагогами-энтузиастами (создание творческих групп);
- апробирование новшеств активными педагогами, анализ специфики их реализации и проектирование процесса внедрения инноваций в целостном коллективе;

¹Гаврильева А. А., Герасимова Л. И. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373.

– мотивирование прочих педагогов на внедрение инноваций в образовательный процесс через теоретическую подготовку и обмен передовым педагогическим опытом;

– преодоление у данных педагогов фаз отрицания и сопротивления и переход на фазу исследования и вовлеченности, создание новой творческой группы;

– совместный анализ апробации инноваций, принятие аргументированного решения о дальнейшем его применении.

А.А. Гаврильева, Л.И. Герасимова отмечают эффективность использования различных форм интеграции инновационных усилий, стимулирования инновационного потенциала и привлечения педагогов в инновационную деятельность. К ним могут быть отнесены семинары по актуальным проблемам, над которыми работает образовательное учреждение; стажировка, повышение квалификации; экспертно-методические советы, круглые столы, дискуссии. Среди учителей, учащихся и родителей – проведение деловых, ролевых, эвристических игр по генерированию новых педагогических идей. Реализация на практике данных мероприятий с педагогами, по свидетельству авторов, привела к тому, что с каждым годом увеличивалось количество педагогов, мотивированных на экспериментально-исследовательскую деятельность в рамках общешкольной проблемы¹.

Исследователи рекомендуют также специальные методы, предлагаемые П.Н. Завлиным, А.К. Казанцевым, Л.Э. Миндели, доказавшие свою эффективность в управлении инновациями: методы изучения мнений (интервью, анкетирование, опросы, экспертные оценки); аналитические методы (системный анализ, сетевое планирование, экономический анализ); методы оценки (рисков, ресурсов, эффективности

¹Гаврильева А. А., Герасимова Л. И. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373.

инноваций и др.); методы генерирования идей (мозговой штурм, синектический метод, морфологический анализ, деловые игры и проблемные ситуации); принятия решений (таблицы решений, выстраивание дерева решений, сопоставление альтернатив); методы прогнозирования (экспертные, экстраполяции, аналогии, метод Дельфи, имитационные модели), наглядного представления (графические модели, схемы и пр.); методы аргументации (презентации, переговоры)¹.

Эффективно также: формирование творческих, исследовательских групп; мотивация (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль); создание условий для профессионального роста членов педколлектива; регулирование социально-психологического климата в коллективе, формирование внутришкольной культуры, интегрирующей усилия субъектов инновационного процесса в достижении целей развития школы².

С целью преодоления препятствий в инновационной деятельности педагога используют социально-психологические методы, такие как индивидуальные и групповые психотехнологии.

Исследования в области социальной психологии, жизненная практика свидетельствуют о том, что группа является эффективным средством социально-психологического воздействия на личность. Как известно, присутствие других усиливает мотивацию каждого участника к овладению определенных норм и принципов, стратегии и стиля поведения, обогащает личностный репертуар решений, помогает выбрать наиболее адекватные пути решения. Работа в группе способствует формированию и развитию коммуникативных навыков, повышению самооценки, преодолению тревожности, агрессивности, усилению положительной мотивации поведения. Для этого в группе должна быть создана спокойная, доброжелательная атмосфера, в которой бы каждый педагог усматривал

¹ Инновационное образовательное движение: сб. статей. – М.: Экспресс. – 2001. – 143 с.

² Розов Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании. – М., 2007. – 187 с.

источник психологической защиты, важный фактор регуляции своего поведения. Развитие самосознания при данных условиях происходит за счет непрерывного снижения барьеров психологической защиты. Одновременно снижается уровень личной неискренности, т.к. каждый осознает, что она усложняет работу группы.

Позитивное влияние группы на личность обеспечивают:

- наличие обратной связи (взаимодействие в группе создает и поддерживает оптимальные условия для того, чтобы каждый имел возможность увидеть и осознать дефектные проявления своей и чужой поведения);

- эмоциональное переживание полученных во время групповой работы новых данных о себе и других (оно порождает сильный импульс, побуждающий к переосмыслению «Я-концепции»). Основой понимания собственных проблем является сопереживание подобных состояний других участников группы;

- роль ведущего, который может быть активным творцом ситуации, катализатором процессов в группе, соратником или оппонентом участников группового взаимодействия.

В преодолении психологических барьеров в инновационной деятельности педагога эффективными являются разнообразные групповые психотехнологии. Авторы одной из них, зарубежные психологи К. Левин, Д. Джибб, В. Байон, А. -К. Райс, Г. Райош используют принцип «обучение тому, как научиться» во время испытания новых форм поведения в обстановке, которая ничем не грозит личности. Процедура такая работа охватывает самопрезентацию, обратная связь, экспериментирования. Участники занятия получают помощь в развитии определенных коммуникативных навыков, как описание поведения, передача чувств, активное слушание, конфронтация. Ведущий занятия при этом сохраняет пассивную позицию.

Одним из наиболее эффективных способов преодоления психологических барьеров при внедрении инноваций является психолого-педагогический тренинг. Актуальность применения психолого-педагогического тренинга для преодоления психологических барьеров профессионального развития педагогов обусловлена изменениями, происходящими в современном российском образовании, предъявляющими новые требования к личности педагога, что зачастую способствует появлению психической напряженности, порождает ряд проблем профессиональной деятельности.

Значение тренинга, как активной формы психологической коррекции, способствующей преодолению психологических барьеров и устранению отклонений в личностном и профессиональном развитии, постоянно растет, так как эффективность обучающих, психокоррекционных методов, направленных на развитие навыков саморегуляции, самопознания, межперсонального взаимодействия, профессиональных и коммуникативных умений, используемых при проведении тренинга, доказано практикой.

По мнению А.Л. Свеницкого, тренинг – это «систематическая серия определенных упражнений коммуникативного характера, выполняемых членами группы» с целью выработки и развития определенных психологических умений и навыков, направленных на разрешение практических задач в различных областях жизнедеятельности.

Выделим следующие виды тренингов:

– Тренинг саморегуляции (аутогенные тренировки, тренинг биологической обратной связи). Направлен на снижение психологического напряжения, оптимизацию эмоционального состояния, развитие навыков контроля и управления физиологическими функциями.

– Коммуникативный тренинг. Способствует формированию и совершенствованию навыков общения, межличностного взаимодействия.

– Тренинг личностного роста (динамический, когнитивный, гуманистический и т.д.). Является активным инструментом личностно ориентированного обучения, направленным на развитие разных сторон личности, коррекцию профессионально значимых качеств, способствующим включению режима саморазвития и самосовершенствования.

– Обучающий тренинг. Преследует своей целью совершенствование необходимых для выполнения определенной деятельности навыков.

– Социально–психологический тренинг. Содействует совершенствованию коммуникативного поведения личности, повышению компетентности в сфере общения, ориентированный на развитие специальных умений, классифицирующихся по сферам общения (коммуникативные, перцептивные и интерактивные) и на углубление опыта анализа ситуации в целом.

И.В. Молочкова считает, что при проведении социально-психологического тренинга реализуются следующие задачи: получение знаний в области личности и группы; формирование и развитие навыков общения; коррекция и развитие личности; формирование, коррекция и развитие установок для успешного общения; развитие способности адекватного восприятия себя самого и других людей, а также взаимоотношений между людьми.

Выделяя психолого–педагогический тренинг, И.В. Молочкова характеризует его, как «особо организованную учебную деятельность, групповую по форме, диалогическую по содержанию, входящую в состав личностно ориентированных педагогических технологий и направленную на формирование гуманистических активно–положительных профессиональных установок; социальной и личностной детерминации творческой самореализации учителя; развитие творческого потенциала педагогического коллектива».

Чтобы избежать провала инноваций необходимо серьезно подойти к вопросу создания новых образовательных структур, способствующих освоению нововведений. Данные структуры должны характеризоваться мобильностью, самостоятельностью и независимостью. Педагогу важно четко понимать, на каком уровне реализуется инновационный процесс; соотносить состояние образовательного учреждения в целом (или состояние преподавания конкретной дисциплины) с тем прогностическим состоянием, которое предполагается достичь в результате внедрения новации. Если соответствие не сложилось, целесообразно найти ответ на вопрос: «почему?»¹.

Успех на внедренческом этапе тесно зависит от двух факторов:

- от материально-технической базы образовательного учреждения (или образовательной среды), где реализуется инновация;
- от квалификации педагогических кадров и руководства, от их отношения к инновациям в целом, от их творческой активности и уровня креативности².

Внедрение любых инноваций предполагает со стороны педагогических работников повышенные эмоциональные и интеллектуальные затраты, как следствие, и оплачиваться такой труд должен адекватным образом. В силу обозначенных проблем (профессионализм педагогов; материально-техническая база и общественная оценка труда) инновации в образовании могут внедряться затруднительно.

Анализ системы отличий традиционного обучения от инновационного и выявление педагогических способов реализации инновационной деятельности в целом подводит нас к мысли о необходимости преобразования технологий обучения. Инновации

¹Барабанов Р.Е. Инновации в образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 1. – С. 16-17.

²Барабанов Р.Е. Инновации в образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 1. – С. 16-17.

целесообразно вводить, учитывая при этом возможные барьеры, возникающие в педагогическом процессе.

Обязательно нужно помнить о том, что вовлечение различных типов людей в коллективную образовательную деятельность способствует рассмотрению различных позиций, выдвижению чётких и взвешенных инновационных целей, их успешному воплощению, даже в условиях ограниченного финансирования. Коллективное продвижение и развитие средств и идей в любом случае имеет своей целью их окончательное воплощение в практической деятельности. В связи с чем в итоге необходим критический анализ достигнутых результатов и подготовка почвы к дальнейшим инновациям.

Выводы по первой главе

Теоретический анализ проблемы внедрения инноваций в педагогическом коллективе позволяет сделать ряд основных выводов.

Рассмотрение понятия «педагогические инновации» в гуманитарных науках дало возможность определить, что педагогические инновации – это изменения в системе образования, нацеленные на улучшение качества деятельности за счет ранее не практикуемых методов, способов преподнесения теории и получения практических навыков. Педагогическая инновация всегда предполагает изменения объекта в педагогической деятельности. Инновационная деятельность педагога выступает важнейшим условием высочайшего качества образовательного процесса, помогает развитию образовательной системы в целом.

Анализ факторов, влияющих на результативность внедрения инноваций в педагогическом коллективе, показал, что эффективность внедрения инноваций в образовании связана со следующими аспектами: личностные особенности педагогов и характеристика целостного педагогического коллектива; специфика самого процесса внедрения

инноваций в образовании. Барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе - это внешние или внутренние факторы, препятствующие реализации или внедрению изменений в системе образования, нацеленных на улучшение качества деятельности за счет ранее не практикуемых методов, способов преподнесения теории и получения практических навыков. Критериями оценки барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе являются психологические, теоретические или практические.

В числе способов преодоления психологических барьеров у педагогов на пути внедрения педагогических инноваций можно назвать формирование творческих, исследовательских групп; мотивация (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль); создание условий для профессионального роста членов педколлектива; регулирование социально-психологического климата в коллективе, формирование внутришкольной культуры, интегрирующей усилия субъектов инновационного процесса в достижении целей развития школы. С целью преодоления препятствий в инновационной деятельности педагога используют социально-психологические методы, такие как индивидуальные и групповые психотехнологии.

Глава 2. Исследование барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе

2.1 Цель, этапы и программа исследования

Целью экспериментального исследования было на примере конкретного учреждения изучить барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе и предложить рекомендации по их преодолению.

Гипотеза исследования заключается в том, что внедрению инноваций в педагогическом коллективе препятствует не столько некомпетентность в понимании внедряемого содержания и технологий, сколько психологическая неготовность менять стиль преподавания.

Задачи:

- 1) Подобрать диагностический инструментарий и определить роль индивидуально-личностных и психологических особенностей педагога в применении нововведений;
- 2) Определить комплекс педагогических условий, способствующих повышению эффективности внедрения инноваций;
- 3) Составить рекомендации по внедрению педагогических новшеств в педагогическом коллективе.

Методы исследования:

- Анкетирование, беседа, наблюдение, изучение документации;
- Количественный и качественный анализ данных.

Методики:

- Авторская анкета;

- Тест «Определение удовлетворенности личности своим трудом» А.В. Батаршева¹;
- Опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера²;
- Опросник «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной³;
- Опросники «Барьеры педагогической деятельности», «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности»⁴.

Надежность и достоверность достигается при помощи использования комплекса методов и методик, соответствующих предмету, объекту, целям и задачам исследования.

Программа исследования включала следующие этапы:

1 этап включал анализ теоретических основ исследования, в том числе выделение критериев готовности педагогов к введению инноваций. Нами было выделено ранее три основных критерия готовности к инновациям:

- психологический (личная потребность, мотивация к внедрению чего-то нового);
- теоретический (система знаний об осваиваемых инновациях, о технологиях их внедрения и т.д.);
- практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

2 этап – определение базы исследования и исследовательской выборки. Базой исследования стала МБОУ «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов». В эксперименте принимали участие 51 педагог. На этом же

¹ Определение удовлетворенности личности своим трудом [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://doshvozrast.ru/metodich/kontrol12_4.htm

² Уровень субъективного контроля (УСК) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/04.html>

³ Методика «Психологический портрет учителя» (Г.В. Резапкина) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://metodkabi.net.ru/index.php?id=uch_met

⁴ Менеджмент в управлении школой / Под ред. Т.М.Шамовой. - М.: НВ-Магистр, 1992. - 232 с

этапе осуществлялся подбор диагностических методик в соответствии с выделенными критериями.

Теоретический критерий оценивался с помощью анкеты. Анкета (приложение 1) позволяла нам выявить знания педагогов о педагогических инновациях и отношении к ним, а также мнение о том, какими чертами отличается педагог-новатор, представления о барьерах, мешающих в их применении.

Практический критерий оценивался в ходе использования следующих методик. Методики «Барьеры педагогической деятельности» и «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности» (приложение 2) были ориентированы на то, чтобы помочь определить ряд факторов, стимулирующих и препятствующих инновационной работе.

После того, как мы это выявили, мы сможем условно выделить группы педагогов:

- 1 группа - новаторы, обычно это небольшая часть коллектива, которые всегда открыты новому, поглощены новшествами;
- 2 группа - ранние реализаторы или передовики;
- 3 группа – умеренные реализаторы;
- 4 группа – сдержанно или скептически относящиеся к новаторству, колеблющиеся.

Психологический критерий оценивался в методике УСК, методике Резапкиной, методике Батаршева (приложение 3). Мы рассмотрели в процессе диагностирования такие характеристики, как связь стремления к новаций со степенью удовлетворенности трудом (и охарактеризовали, что именно может не устраивать педагогов в работе), а также описали уровень субъективного контроля (ориентируются ли педагоги в деятельности больше на внешние факторы, либо внутренние установки), а также изучили такие качества (методика Резапкиной), как их приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль деятельности

и т.д. Методика помогает увидеть психологические причины профессиональных затруднений и принять решение - меняться самому, менять работу или оставить все, как есть.

3 этап работы включал проведение методик и анализ полученных результатов изучения барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе. На основании полученных данных были разработаны рекомендации по внедрению инноваций в педагогическом коллективе.

Таким образом, мы определили этапы программы исследования и их основное содержание. Данные диагностики педагогов описаны в следующем параграфе.

2.2 Результаты изучения барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе

Рассмотрим данные по исследованию критериев готовности к инновациям.

Теоретический критерий оценивался с помощью анкеты. Было выявлено, что все опрашиваемые педагоги владеют представлениями о том, что такое педагогическая инновация, при этом были даны ответы следующего рода:

«Педагогическая инновация – это новая технология обучения, воспитания детей, которая способствует оптимизации образовательного процесса»;

- «Педагогическая инновация – это новинка современной системы образования, направленная на обеспечение качества работы»;
- «Это технология, обеспечивающая формирование компетентной личности»;

- «Это новая педагогическая система, направленная на совершенствование образования»;
- «Это оптимальная организация образования, новинка в области методики и теории педагогики»;
- «Новый способ достижения результатов обучения»;
- «Умение делать прежние вещи в образовании новыми способами»;
- «Эффективная находка или методика в педагогической деятельности»;
- «Новый способ стимулирования деятельности обучающихся и оптимизации педагогического процесса»;
- «Хорошо забытое старое, помогающее в организации деятельности педагога и учащихся.воспитанников».

Следующий вопрос анкеты был о том, используют ли в своей работе педагоги инновационные технологии, методы работы, средства. Распределение ответов отражено на рисунке 1.

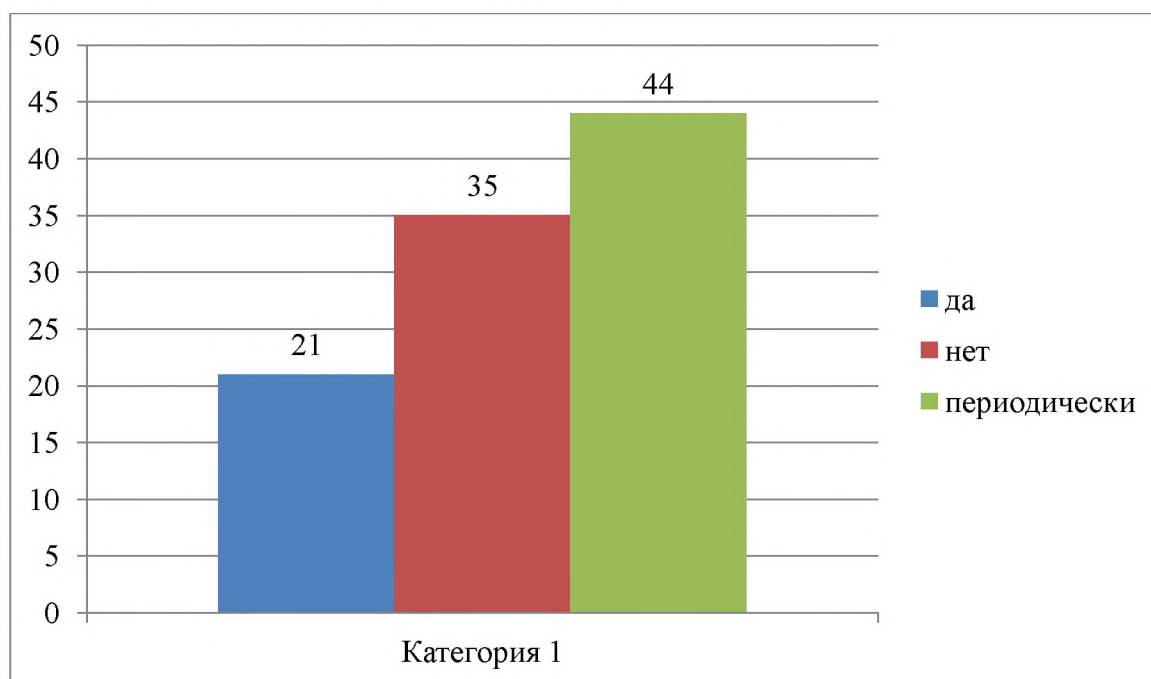


Рисунок 1 – Распределение ответов о частоте использования инноваций педагогами (в процентах, %)

Как мы отметили, только 21% педагогов постоянно используют инновации, 44% - используют только периодически, а 35% (практически треть) – совсем не используют.

При этом, среди используемых инноваций были названы такие как, ИКТ, модульное обучение, мозговые штурмы и дискуссии, проекты, деловые и ролевые игры и ряд других.

Интересно нам было рассмотреть мнения педагогов о причинах неиспользования ими инновационных технологий. Были предложены такие варианты ответов:

- «Не всегда владею методикой»;
- «Нет морального и материального стимула»;
- «Не вижу смысла и отдачи»;
- «Не чувствую, что новая методика может оказаться лучше давно проверенного и апробированного способа деятельности»;
- «Инициатива наказуема»;
- «Нет соответствующего обучения»;
- «Не чувствую поддержки администрации или коллег»;
- «Для этого надо всем педагогам работать в этом направлении, согласованно, вместе опробовать инновацию»;
- «Хотелось бы больше внимания от администрации»;
- «Иногда страшно начинать что-то новое»;
- «Просто не хватает времени»;
- «Наверное я консерватор в плане педагогики».

Интересным для нас было выяснить мнение педагогов о том, каким чертами отличается педагог-новатор. Опрашиваемым предлагался список качеств (составлены на основе изучения теоретических аспектов проблемы), которые следовало оценить по 5-балльной шкале (как более

или менее свойственные новатору). Баллы по каждому качеству мы суммировали и высчитывали средний показатель, что позволило нам распределить все качества по их средним рангам (рисунок 2).

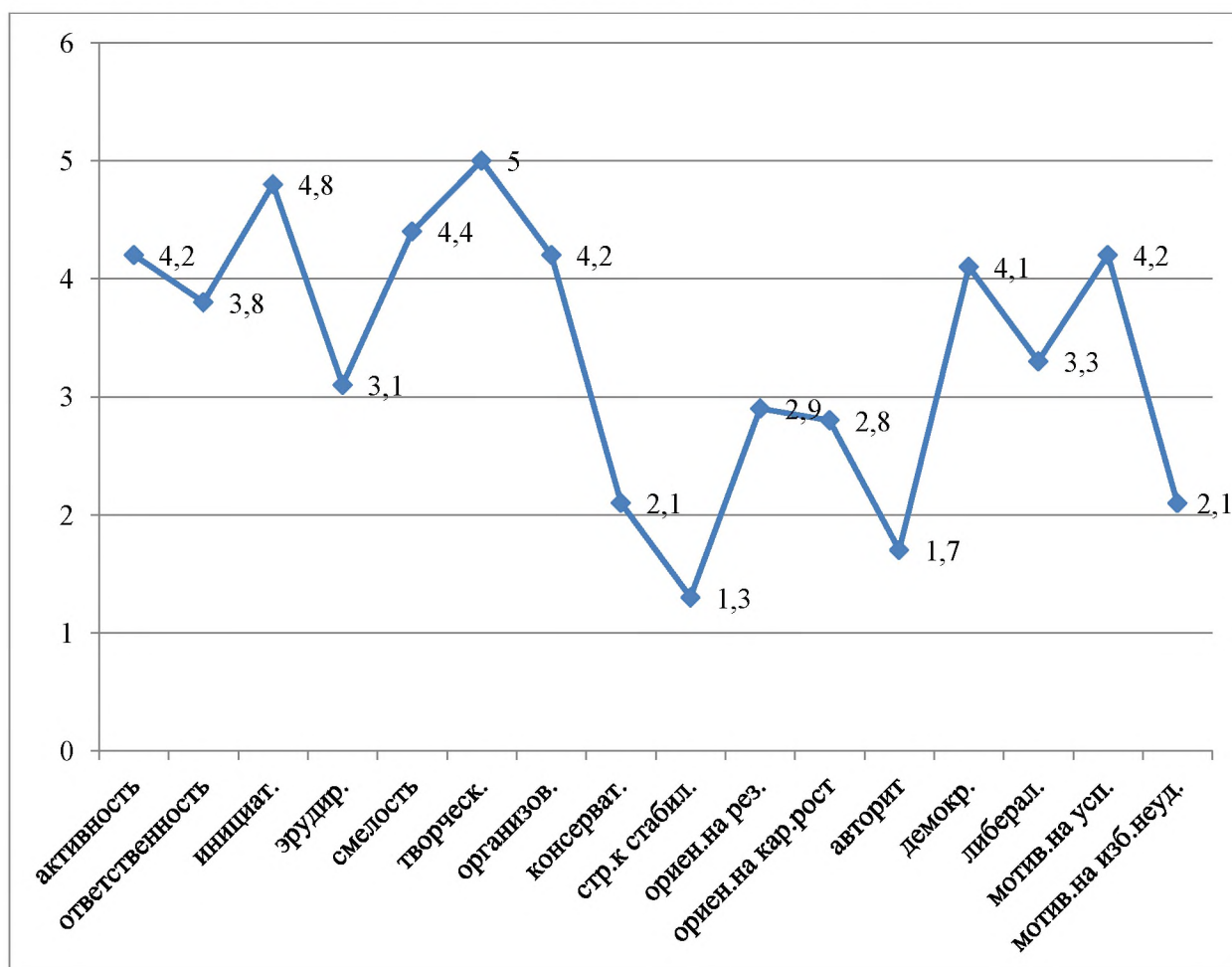


Рисунок 2 – Значимость черт педагога-новатора (в сред.баллах по выборке)

Было выявлено, что наиболее характерными для педагога-новатора чертами опрошенные полагают такие, как: творческость, инициативность, смелость, активность, мотивация на успех, демократичность, организованность.

Следующим вопросом предлагалось определить выраженность черт педагога-не новатора (рисунок 3).

Было выявлено, что наиболее характерными для педагога-не новатора чертами опрошенные полагают такие, как: стремление к

стабильности, консерватизм, организованность, ориентированность на результат и на карьерный рост, определенная авторитарность.

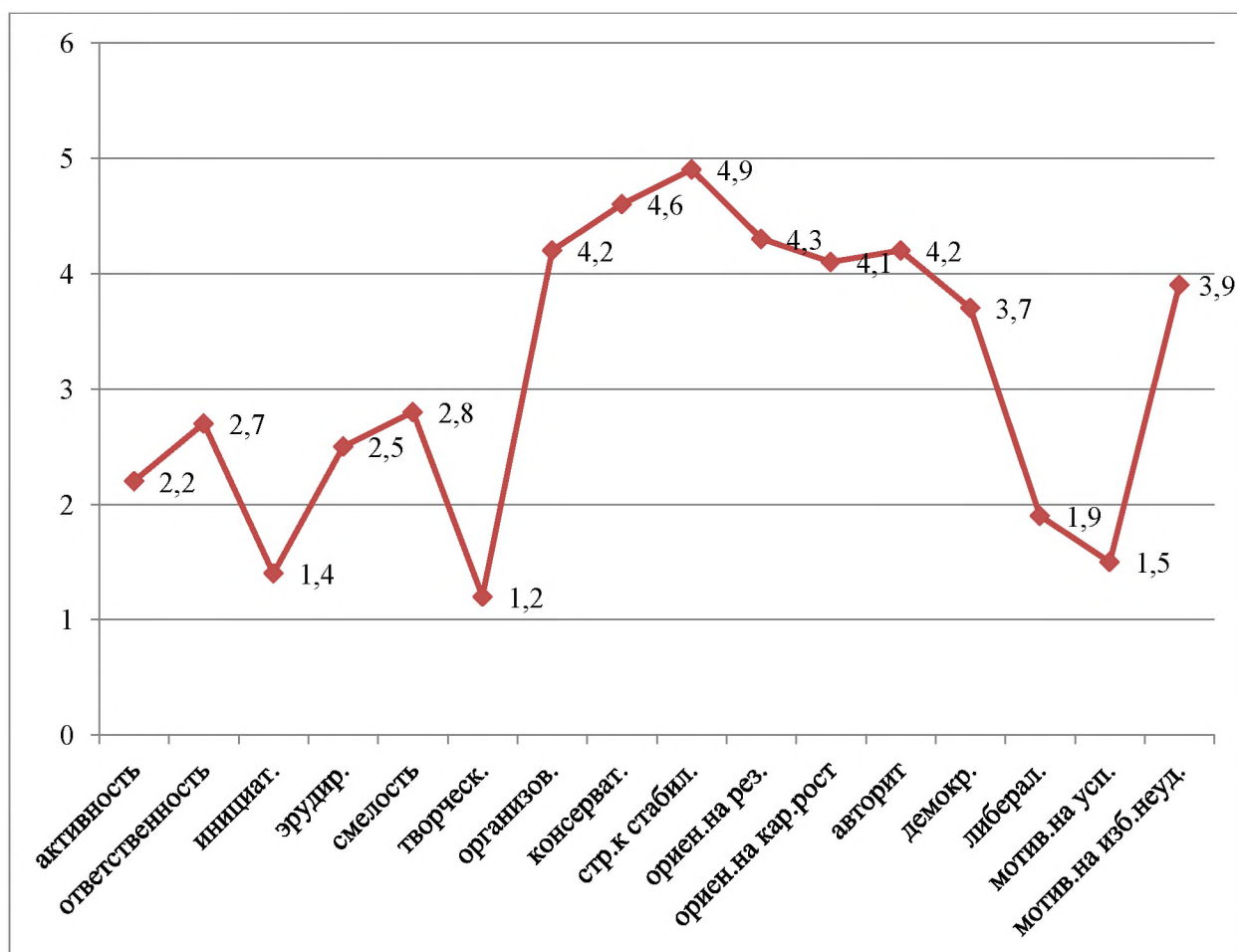


Рисунок 3 – Значимость черт педагога-не новатора (в сред.баллах по выборке)

Наконец, последний вопрос анкеты предлагал респондентам оценить по 5-балльной шкале те барьеры и препятствия, которые мешают педагогам в применении инноваций в работе. Результаты ответов на данный вопрос представлены графически на рисунке 4.

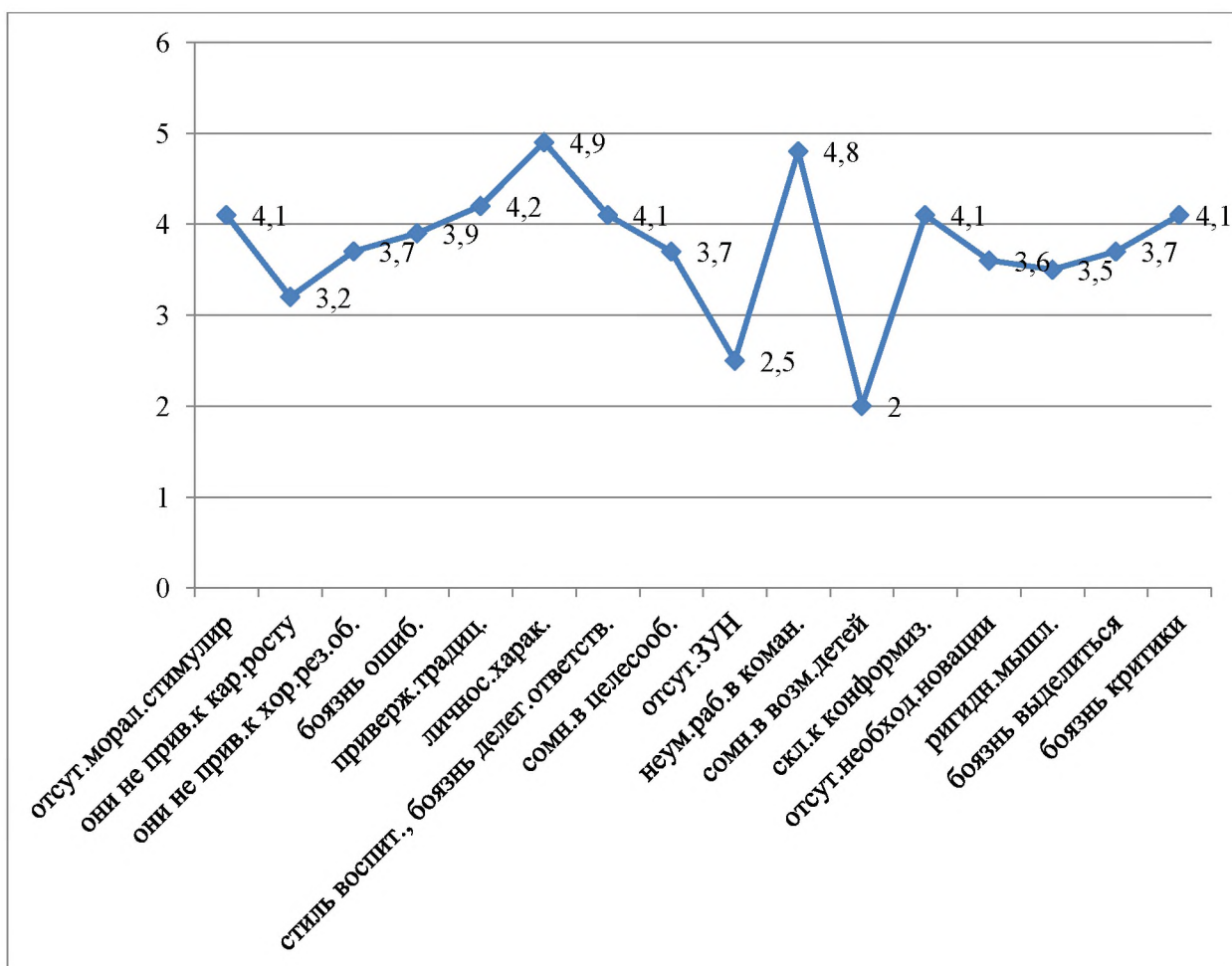


Рисунок 4 – Значимость барьеров и препятствий, мешающие педагогам в применении новаций в работе (в сред. баллах по выборке)

Наиболее важными барьерами и препятствиями, мешающими педагогам в применении новаций в работе были названы такие, как: личностные характеристики (застенчивость, неуверенность в себе, страхи и пр.), неумение работать в команде, приверженность традициями, отсутствие морального стимулирования, склонность к конформизму, боязнь критики, стиль воспитания, боязнь ошибиться. В целом, хотя личностные характеристики и занимают ведущее место, много значит также поддержка команды, моральная поддержка и содействие, умение поддержать новатора, помочь ему в его деле.

Приводя примеры разных барьеров и препятствий, мешающих опрашиваемым самим применять новации в своей работе, педагоги назвали следующие:

- «Иногда просто хочется, чтобы коллеги поддержали, подбодрили, подсказали, если нужно»;
- «Не хочется, чтобы кто-то сказал, мол, добавила ты своей инновацией нам работы...»;
- «Самое важное – чтобы дали творить и придумывать, чтобы администрация поддержала»;
- «Мне кажется я немного неуверенна в себе, чтобы пропагандировать новые идеи»;
- «Лично мне не хватает элементарных знаний, опыта со стороны»;
- «Хотелось бы стимула – морального, материального, карьерного, а еще поддержки других учителей».

Практический критерий оценивался в ходе использования следующих методик. Методики «Барьеры педагогической деятельности» и «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности» были ориентированы на то, чтобы помочь определить ряд факторов, стимулирующих и препятствующих инновационной работе.

По итогам методики все педагоги были разделены на следующие группы:

- 1 группа - новаторы, обычно это небольшая часть коллектива, которые всегда открыты новому, поглощены новшествами;
- 2 группа - ранние реализаторы или передовики;
- 3 группа – умеренные реализаторы;
- 4 группа – сдержанно или скептически относящиеся к новаторству, колеблющиеся.

Распределение педагогов по группам оказалось следующим (рисунок 5).

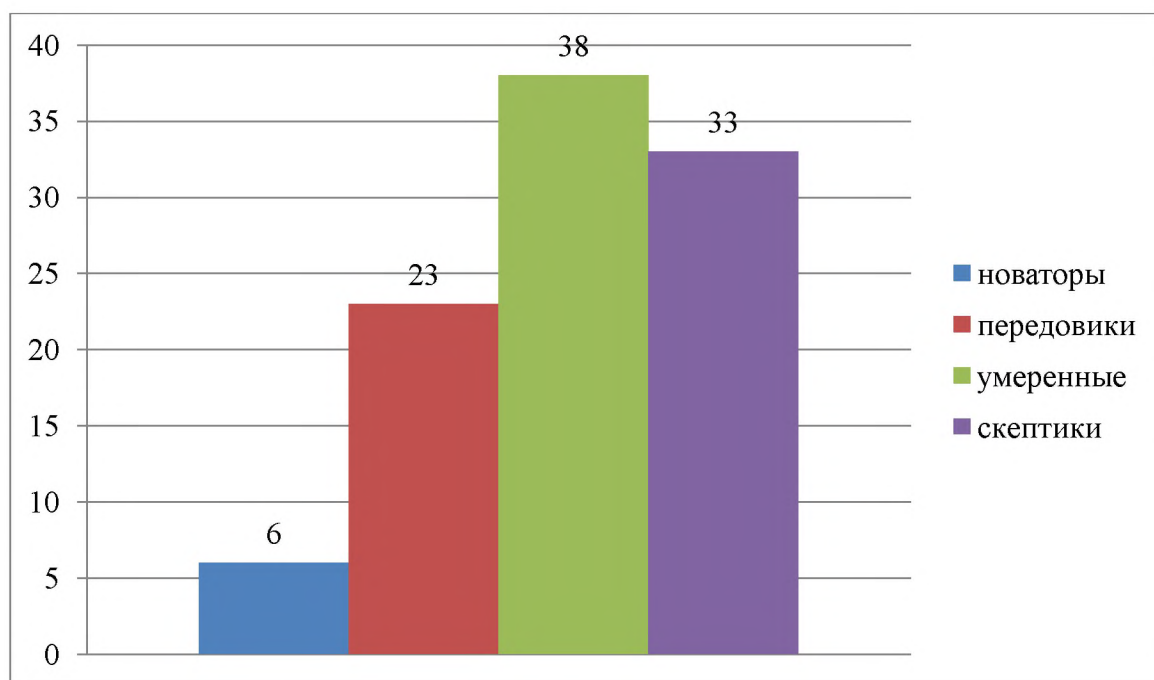


Рисунок 5 – Распределение педагогов по группам направленности на инновации (в процентах, %)

Было выявлено, что активных новаторов, по сути, всего 6%, передовиков, готовых следовать за инициативой новаторов – 23%. Они скорее характеризуются активным профессиональным саморазвитием и самореализацией. Было отмечено, что эти респонденты называют в основном стимулирующие к своей деятельности факторы, такие как: влияние коллег, методическая работы, доверие, новизна деятельности, условия труда и возможность экспериментирования, интерес к работе и самообразование. Среди препятствующих факторов респондентами данной группы наиболее ярко выделялась нехватка времени.

Среди опрошенных 38% педагогов мы отнесли к группе умеренных реализаторов, это большинство, готовые присоединиться к команде после взвешивания всех возможных рисков новаций. Ориентация на развитие значительно зависит от условий. Педагоги этой выборки называли как

стимулы для инновации (особенно влияние коллег и руководителей), так и препятствия: разочарования от неудач, отсутствие поддержки, неадекватная обратная связь с коллегами и руководителями (отсутствие объективной информации о себе), состояние здоровья.

Среди респондентов 33% педагогов были отнесены нами к скептикам, они самые последние присоединяются к инновационной деятельности команды, под давлением, неохотно, до последнего отстаивая традиционный подход к образованию. В таком случае их развитие как педагогов может быть замедленным, искаженным. Они в основном видят препятствия в организации своего профессионального труда: разочарование от неудач, отсутствие поддержки и помощи руководителей, вражда в коллективе педагогов, неадекватная обратная связь с коллегами, нехватка времени, ограниченные ресурсы.

Психологический критерий оценивался в методике УСК, методике Резапкиной, методике Батаршева. Мы рассмотрели в процессе диагностирования такие характеристики, как связь стремления к новаций со степенью удовлетворенности трудом (и охарактеризовали, что именно может не устраивать педагогов в работе), а также описали уровень субъективного контроля (ориентируются ли педагоги в деятельности больше на внешние факторы, либо внутренние установки), а также изучили такие качества (методика Резапкиной), как их приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль деятельности и т.д. Методика помогает увидеть психологические причины профессиональных затруднений и принять решение - меняться самому, менять работу или оставить все, как есть.

Рассмотрим данные методики УСК, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты диагностики уровня субъективного контроля (средние значения, в баллах)

	Новаторы (n=3)	Передов ики (n=11)	Умерен ные 38 (n=18)	Скептики и 33 (n=16)
1. Шкала общей интернальности (Ио);	6,57	6,90	5,10	5,10
2. Шкала интернальности в области достижений (Ид);	6,13	8,60	5,40	5,00
3. Шкала интернальности в области неудач (Ин);	5,83	6,07	5,50	5,43
4. Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис);	5,87	6,53	6,59	5,87
5. Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип);	8,53	8,37	5,22	4,97
6. Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им);	7,07	6,33	4,07	4,17
7. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).	7,97	8,07	6,10	5,94

В ходе исследования особенностей интернальности в выборке исследования определено, что существуют различия в проявлении интернальности применительно различных областей деятельности и сфер жизни у педагогов-новатор и педагогов – не новаторов. Определено, что у «новаторов» и «передовиков» диагностируется в целом более высокий уровень интернальности в области достижений. Также для данной категории педагогов характерным является несколько более высокий уровень интернальности в области неудач, а также межличностных отношений, производственных отношений. С другой стороны, для «умеренных реализаторов» и «скептиков» может сохраняться высокий уровень интернальности в семейных отношениях, в области неудач, однако они более экстернальны в плане достижений, межличностного взаимодействия, в плане профессиональной деятельности.

Также на основании расчета общего показателя интернальности можно заключить, что у педагогов-новаторов диагностируется более высокий уровень общей интернальности по сравнению с теми, кто инновации принимает не так охотно или скептически.

Педагоги-новаторы чаще берут на себя ответственность за собственное поведение и деятельность в области межличностных отношений и считают, что продуктивность деятельности в значительной степени зависит от их собственных усилий, а не внешних обстоятельств.

Рассмотрим данные исследования удовлетворенности педагогов своим трудом (рисунок 6, таблица 2).

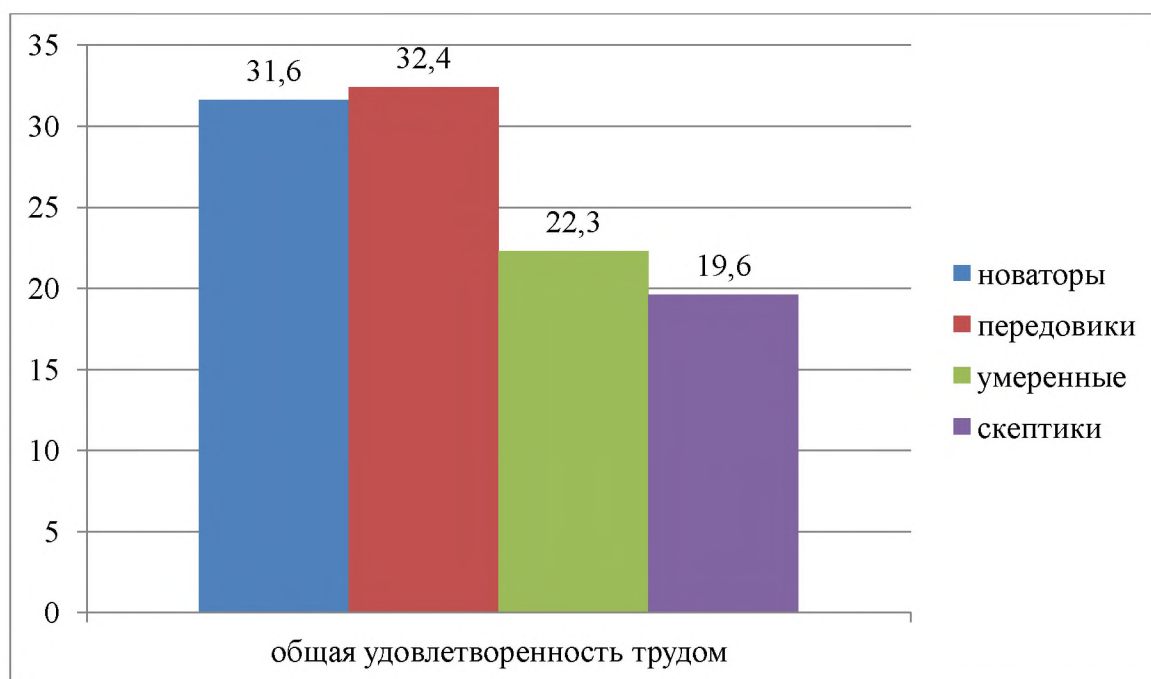


Рисунок 5 – Распределение педагогов по уровням удовлетворенности трудом (в процентах, %)

Таблица 2 - Результаты диагностики уровня удовлетворенности трудом (средние значения, в баллах)

	Новаторы (n=3)	Передов ики (n=11)	Умерен ные 38 (n=18)	Скептики и 33 (n=16)
1. Интерес к работе;	6	6	4,2	4,5

2. Удовлетворенность достижениями в работе;	4	3,8	2	2
3. Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами;	6	5,5	3,1	3,1
4. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;	5,8	5,6	3,2	2,7
5. Уровень притязаний в профессиональной деятельности;	4	4	4	2,7
6. Предпочтение выполняемой работы заработку;	4	3,6	3,2	2,3
7. Удовлетворенность условиями труда	3,8	4	3,6	3,2
8. Профессиональная ответственность	2	2	2	1
9. Общая удовлетворенность трудом	31,6	32,4	22,3	19,6

Было выявлено, что по всем показателям, уровни удовлетворенности своим педагогическим трудом выше у тех педагогов, кто был отнесен нами к новаторам или передовикам. При неудовлетворительном отношении к новациям или скептическом их оценивании часто одновременно фиксируется неудовлетворенность разными сторонами работы: достижениями, взаимоотношениями с коллегами и руководством. Гораздо ниже у скептиков уровень общей удовлетворенности трудом, его условиями. Меньше проявляется профессиональная ответственность и реже заработок ставится ниже результатов непосредственного труда в школе.

Рассмотрим далее результаты методики Г.В. Резапкиной. Качественный анализ ответов показал, что среди приоритетных ценностей педагогов-новаторов выделяются отношения с детьми (у 4 педагогов из 6), а также отношения с коллегами (2 педагога из 6). У всех педагогов данной группы эмоциональное состояние характеризуется как благополучное.

Самооценка у 5 педагогов из 6 является позитивной, только у 1 педагога – неустойчивая. Стиль преподавания у всех педагогов – демократический. Уровень субъективного контроля у всех 6 педагогов – высокий.

В целом, для новаторов скорее характерно: заинтересованность в развитии детей и установлении гармоничных отношений с ними, более адекватная позитивная самооценка, стабильное эмоциональное состояние, уверенность в себе, демократичность в отношениях, высокий уровень субъективного контроля, стремление полагаться более всего на себя.

Рассмотрим данные по группе «передовиков» (11 человек). Среди приоритетных ценностей у 5 выделяются отношения с детьми, у 5 – отношения с коллегами, у 1 – собственные переживания. Психоэмоциональное состояние у 9 – благополучное, у 2 – нестабильное. Самооценка у 7 – позитивная, у 4 – неустойчивая. Стиль преподавания у 10 – демократический, у 1 – авторитарный. Уровень субъективного контроля у всех – высокий.

Для передовиков характерно: позитивная, но не всегда устойчивая самооценка, демократичность в отношениях и преподавании, высокий уровень субъективного контроля, стремление полагаться более всего на себя, при этом приоритетные ценности не всегда четко осознаются.

Рассмотрим данные по группе умеренных реализаторов (18 человек). Среди приоритетных ценностей у 7 выделяются отношения с детьми, у 9 – отношения с коллегами, у 2 – собственные переживания. Психоэмоциональное состояние у 9 – благополучное, у 9 – нестабильное. Самооценка у 11 – позитивная, у 4 – неустойчивая, у 4 – негативная. Стиль преподавания у 10 – демократический, у 3 – авторитарный, у 6 – либеральный. Уровень субъективного контроля у 12 – высокий, у 6 – несформированный.

Для умеренных реализаторов характерно: нечеткое осознание приоритетных ценностей, неустойчивое эмоциональное состояние,

неустойчивая, часто негативная самооценка, стиль преподавания – демократически-либеральный, неустойчивый уровень субъективного контроля.

Рассмотрим данные по группе скептиков (16 человек). Среди приоритетных ценностей у 6 выделяются отношения с детьми, у 8 – отношения с коллегами, у 2 – собственные переживания. Психоэмоциональное состояние у 7 – благополучное, у 9 – нестабильное. Самооценка у 7 – позитивная, у 5 – неустойчивая, у 4 – негативная. Стиль преподавания у 6 – демократический, у 8 – авторитарный, у 2 – либеральный. Уровень субъективного контроля у 9 – высокий, у 4 – несформированный, у 3 – негативный.

Для скептиков характерно определением приоритетов выбирать не отношения с детьми, а отношения в коллективе коллег (положение, признание), крайне нестабильное эмоциональное состояние, неустойчивая, иногда негативная самооценка, склонность к авторитарности, несформированный уровень субъективного контроля (чаще полагаются не на себя, а на внешние обстоятельства и оценки).

Таким образом, действительно, внедрению инноваций в педагогическом коллективе препятствуют в первую очередь именно психологические барьеры. Многие педагоги, противящиеся внедрению инноваций, испытывают трудности в процессе педагогической деятельности, которые касаются как отношений с детьми, так и отношений с коллегами, с руководством. Они не готовы изменять традиционный уклад деятельности, боятся перемен, страшатся того, как на нововведения отреагируют окружающие. Часто в своей работе, в неудачах деятельности они склонны винить остальных. Барьером к внедрению инноваций выступает экстернальность в разных областях, нерешительность, отсутствие умений работать в команде, низкая удовлетворенность профессией, отсутствие поддержки коллег и руководства. Часто для

стимулирования инновационной деятельности среди педагогов важным является для начала создать команду энтузиастов, которые способны будут повести за собой остальных, оказать им поддержку разного характера.

2.3 Апробация способов психолого-педагогической деятельности по снятию барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе

Как мы уже отметили в I главе, в плане организации инновационной деятельности среди педагогов важно сформировать на базе образовательного учреждения единую сплоченную команду единомышленников, важно создание команды и выработку командного взаимодействия.

Показана эффективность в плане преодоления барьеров внедрения инноваций использования различных форм интеграции инновационных усилий, стимулирования инновационного потенциала и привлечения педагогов в инновационную деятельность. К ним могут быть отнесены семинары по актуальным проблемам, над которыми работает образовательное учреждение; стажировка, повышение квалификации; экспертно-методические советы, круглые столы, дискуссии. Среди учителей, учащихся и родителей – проведение деловых, ролевых, эвристических игр по генерированию новых педагогических идей. Реализация на практике данных мероприятий с педагогами приведет к тому, что с каждым годом станет увеличиваться количество педагогов, мотивированных на экспериментально-исследовательскую деятельность в рамках общешкольной проблемы.

Эффективно также: формирование творческих, исследовательских групп; мотивация (стимулирование, создание креативного поля, мотивирующий контроль); создание условий для профессионального роста

членов педколлектива; регулирование социально-психологического климата в коллективе, формирование внутришкольной культуры, интегрирующей усилия субъектов инновационного процесса в достижении целей развития школы.

На базе школы может быть проведен социально-психологический тренинг на командообразование и стимулирование внедрения новшеств в командах педагогов. Нами был разработан тренинг «Мы – одна команда» и проведен с педагогическим коллективом МБОУ «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов».

Программа тренинга «Мы – одна команда»

Цель тренинга: объединение педагогов-новаторов, передовиков и реализаторов и сомневающих, скептиков в одну команду; получение позитивных навыков взаимодействия в группе; ориентация на общую цель обучения и развития; повышение лояльности и доверия к другим; улучшение взаимоотношений в педагогической группе; улучшение коммуникации внутри группы педагогов.

Средства и методы работы: групповые упражнения, анализ профессиональных ситуаций, ролевые игры, групповые дискуссии, разминки, психогимнастики.

Регламент работы: Программа тренинга рассчитана на 2 дня по 8 часов (полный день). Предлагается 1 часовой перерыв в середине каждого дня, 5-10 минутные перерывы по необходимости.

Материалы, используемые на тренинге: бейджи, рабочие тетради участников, проектор, ноутбук, РР – презентация, флипчарат, листы А2, цветные маркеры, листы А 4.

Ход работы.

Первый день.

Введение в тренинг.

Представление тренера, приветствие группы, знакомство друг с другом. Тренер рассказывает о себе, о своем опыте. Какое отношение он имеет к теме, как он связан с этой темой и почему она важна. (5 минут)

Упражнение «Пожелания к тренингу» (5 - 10 минут)

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы;

Инструкция: перед началом тренинга прошу Вас высказать свои пожелания участникам тренинга. Вопросы могут быть самыми разнообразными: зависеть от целей на тренинг, от актуального состояния группы.

Введение правил (5 - 10 минут).

Говорить от первого лица. Часто в литературе это правило звучит так «правило я не равно мы» - участники могут говорить только от себя не делая обобщений,

Правило активности - я обычно говорю, что любой навык формируется в многократном повторении и наиболее эффективны те участники, которые берут от тренинга по максимуму. Тренинг - как шведский стол - каждый возьмет после него столько сколько сможет.

Для тренера: этой фразой Вы определяете зоны ответственности, показывая участникам, что Вы не несете полной ответственности за результаты тренинга, передавая тем самым ответственность самим участникам тренинга. Этот момент крайне важный, т.к. иногда участники склонны демонстрировать повышенные ожидания относительно программы и самого тренера. Осознание собственной активной позиции положительно влияет на общий настрой участников;

Правило положительной обратной связи (все участники могут рассказывать друг другу, кто как вел себя в ролевой игре, что делал хорошо и что можно было сделать по другому. Полезный навык - делать

замечания через позитив, в конструктивной форме. Отрицательная обратная связь - это не конструктивно.)

Здесь и теперь (мы обсуждаем и рассматриваем в круге только те ситуации, которые имеют место в группе. Нельзя говорить «а вот если бы здесь был другой человек...» То есть мы обсуждаем только то, что происходит внутри круга.)

Дополнительные правила:

Обращение на ты (ты - норма психологического равенства).
«Скажите, кому трудно слышать свое имя? Кто против того, что бы к нему обращались по имени?»

Правило мобильного телефона (прошу Вас выключить мобильные телефоны или поставить их на вибрацию).

Упражнение «Ожидания-Опасения» - работа индивидуально и в мини-группах (15 минут)

Инструкция:

Я прошу Вас, используя, рабочие тетради, ответить на следующие вопросы: Какие у вас есть ожидания от тренинга? Какие опасения? Как вы себя сейчас чувствуете?

Примечания: многие тренеры используют этот прием с ожиданиями и опасениями участников. Однако, разговоры об опасениях приводят к тому, что участники начинают активизировать свои опасения, которых до этого могло и не быть.

Цели и задачи тренинга – проектор (5 минут). Программа тренинга – проектор (5 минут).

Активное включение в тему тренинга.

Упражнение «Командообразование похоже на лезвие» (5 минут)

Цели и возможности применения: упражнение помогает вовлечь группу педагогов в размышление о проблематике тренинга, стимулирует творческую активность участников;

Время: 3-5 минут

Инструкция: каждый из вас по кругу должен достать предмет из предложенного Вам мешка, показать его другим участникам и быстро придумать почему Командообразование похоже на этот предмет.

Например «Командообразование похоже на скрепку, потому что объединяет участников команды»

Что такое команда (рабочие тетради, проектор) - сравниваем общегрупповое определение и определение на слайде - определение сходства и различий, выявление ключевых моментов.

Инструкция: напишите в рабочих тетрадях свое определение команды, объединитесь в группы по два человека и выработайте общее понимание «команда» - объединитесь в группы по человек и выработайте общегрупповое понимание «команды» - выработайте общегрупповое понимание «Команда». Давайте сравним Ваше групповое понимание «Команда» с определением на слайде.

Что такое команда - групповое обсуждение (20 минут)

А мы команда? - групповое обсуждение.

Теоретический блок.

Виды команд в учебных группах, в педагогическом сообществе. Команды в плане отношения к инновационной деятельности. Результаты диагностирования. Лучше работать индивидуально или вместе. В каких ситуациях члены группы будут друг другу доверять. Роли в группе.

Упражнение «Красное и черное» (15 минут)

Цель: дать группе опыт повышения эффективности и доверительности при командном взаимодействии, опыт доверия и иллюстрация принципа «выиграл - выиграл» (в отношении инноваций, преодолеваем боязнь ошибиться).

Инструктаж:

Вы должны выбрать, играть на Красное или на Черное. В зависимости от выбора команды получают очки по определенной системе.

Признаки командной работы - работа в мини-группы - флип-чарт - проектор (10 минут)

Инструкция: напишите в рабочих тетрадях признаки совместной работы - объединитесь в группы по человек, выработайте общегрупповой список, озвучьте его всей команде ((записываем на флип-чарт) - слайд - сравниваем общегрупповые характеристики командной работы и характеристики на слайде) выберите в группе из общего списка 4 необходимые характеристики командной работы (сравниваем результаты группы и слайда - обсуждение); выберите из списка достаточные характеристики командной работы (2 характеристики) - (сравнение группового определение и слайда)

Групповое обсуждение - обратная связь

Упражнение «Импульс» и обратная связь.

Используется в качестве разминки. Участники встают в круг и берутся за руки. Инструкция: я (от лица тренера) сейчас передам импульс вправо (легко сожму руку участника справа), задача участника, который принял импульс, передать его дальше. Задача - вернуть импульс тому, кто его запустил (в данном случае тренеру). Импульс должен пройти весь круг и вернуться в начало.

Задача участников за несколько повторов сделать это как можно быстрее.

Задачу можно усложнить и пустить импульс одновременно в разные стороны, очень весело, когда в процессе упражнения кого-то «коротнет» (человек получает импульс с двух сторон).

Обратная связь не обязательна.

Но можно обсудить:

Что помогало нам передавать импульс быстрее;

Что я чувствовал в процессе игры и т.д.

Завершение блока:

1. ваши эмоции;
2. общие выводы по блоку

Крайне важный момент каждого тренинга, дня и блока. Позволяет участникам вспомнить все то, что происходило на тренинге, что запомнилось, какие выводы удалось сделать.

Вопросы:

Как я себя чувствую?

Основной вывод, который удалось сделать?

Перерыв

Этап генерации идей, сбора инноваций

Упражнение «Коллективный счет»

Цели: показать участникам возможности группы при условии ориентации на командный результат каждого из участников.

Время 15 - 20 минут

Инструкция: Ваша задача досчитать до 33. При условии, что после данной инструкции Вы не сможете общаться между собой, подавать друг другу сигналы и каким-либо образом осуществлять коммуникацию.

Задача досчитать до 33 при соблюдении следующих условий:

- разговаривать и договариваться нельзя;
- использовать какие-либо закономерности (считать по очереди, через одного и т.д.);
- поучаствовать должны все;
- одно число называет только один человек, если число называют одновременно 2 и более лиц, счет начинается заново;

Течение упражнения:

Участники начинают считать и, естественно, совершают много ошибок.

Рассказ:

Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов (наличие аналитического ума и высоких общих показателей интеллекта), работает недостаточно эффективно.

Особенности функционирования таких команд:

- У каждого члена команды присутствует особо важное мнение относительно своей роли в команде.
- Участники действуют по собственному сценарию без согласования своих действий с коллегами.
- Большие временные затраты на деструктивные споры.
- Трудности в принятии решений, дискуссии в стиле «мертвого объятия» - поиск слабых мест в позиции и аргументах собеседника вместо поиска точек согласия.
- Когда такие команды осознают происходящее, они начинают избегать конфронтации, что неминуемо приводит к проблемам в принятии решений.
- При достижении небольшого успеха, команда заявляет о его эксклюзивности.

После рассказа о том, что для команды важно не лидерство каждого, а умение чувствовать друг друга, многие участники с первого раза (даже не глядя друг на друга) доходят до финала.

Эффективная команда, мозговой штурм - рабочие тетради, работа в мини-группах, флип-чарт. (20 минут)

Напишите в рабочей тетради признаки эффективной команды - объединитесь мини-группы (6 человек) сгенерируйте общее понимание эффективности совместной работы. Продумайте, какую инновационную технологию вы будете продвигать, опишите ее плюсы и минусы. Резюмируйте, может ли быть технология внедрена в педагогический процесс. Один из членов «защищает» командное решение по данному

вопросу (выступление 2-ух команд) - сравнение командных решений и записи на слайде.

Упражнение «Прошлое - настоящее - будущее» (30 минут)

Сядьте в круг. Сейчас на листах бумаги вам надо будет представить ситуацию в школе, когда вы пришли в первые дни в эту команду, затем опишите ситуацию в группе сейчас и, наконец, ваше виденье ближайшего будущего в школе. Озвучьте ваши ожидания от взаимодействия с другими. Озвучьте ваши пожелания также применительно к инновациям в области образования, образовательной политики.

Дополнительно: проходит очень интересно и позитивно. Участники учатся слушать друг друга и воспринимать других в рамках общих задач и виденья будущего. Очень хорошо влияет на развитие общего положительно виденья в группе и укрепления доверия друг к другу за счет познания.

Упражнение «Вместе мы сильнее»

Цели: упражнение позволяет осознать, что возможности группы в плане внедрения инновации больше, чем сумма возможностей отдельных человек.

Время 15 - 20 минут

Инструкция: в течении 5 минут в рабочей тетради вы составляете список своих сильных и слабых сторон в своей деятельности, далее в группе, Вам необходимо составить совместный список сильных и слабых сторон всей группы. При этом, если чей-то недостаток компенсируется сильной стороной другого человека, то этот недостаток можно вычеркнуть.

Выводы: важен вклад каждого в групповую работу. Слабые стороны каждого в эффективной группе компенсируются сильными сторонами других. Важно внимательно относиться к возможностям других людей и

ценить из особенности, а не видеть только свои «сильные» стороны и считать их достаточными и эталонными для общих результатов.

Завершение блока:

Крайне важный момент каждого тренинга, дня и блока. Позволяет участникам вспомнить все то, что происходило на тренинге, что запомнилось, какие выводы удалось сделать.

Вопросы:

Как я себя чувствую?

Основной вывод, который удалось сделать?

Второй день.

Введение в тему второй части

Вступительная речь тренера, самочувствие, напоминание правил и целей тренинга (20 минут)

Упражнение «Импульс» (5 минут)

Используется в качестве разминки. Участники встают в круг и берутся за руки. Инструкция: я (от лица тренера) сейчас передам импульс вправо (легко сожму руку участника справа), задача участника, который принял импульс, передать его дальше. Задача - вернуть импульс тому, кто его запустил (в данном случае тренеру). Импульс должен пройти весь круг и вернуться в начало.

Задача участников за несколько повторов сделать это как можно быстрее.

Задачу можно усложнить и пустить импульс одновременно в разные стороны, очень весело, когда в процессе упражнения кого-то «коротнет» (человек получает импульс с двух сторон).

Этап осознания и действия

Упражнение «Что дальше»

Инструкция: Ваша задача закончить предложение, когда Вам в руки попадет мяч (мяч перебрасываем от участника к участнику, тренер следит, чтобы мяч побывал у всех).

Тренер задает темы самостоятельно:

Я пришел на эту встречу с желанием...

Я радуюсь, когда..

Когда я участвую в тренинге, я понимаю.

Жизнь удалась, если..

Команда - это..

Эффективная команда - это ...

Мы станем командой когда мы поймем, что.

Обсуждать не обязательно.

Упражнение «10 фактов о нас»

Цели и возможности: упражнение помогает ощутить себя единой группой.

Инструкция: Вам необходимо разбиться на пары и в течении 3 минут записать 10 фактов, которые Вас объединяют. После этого пары объединяются в четверки и находят 10 фактов уже для данной четверки. После этого объединяется вся команда и находит общие факты для всей команды.

Обсуждение: подчеркнуть, как много у нас общего, что здесь собрались не случайные люди и все мы оказались здесь потому, что нас многое объединяет. После этого группа переходит к групповому обсуждению ценностей и соответствия их выбранной профессии.

Примечание: упражнение является эффективным, т.к. люди очень много узнают друг о друге нового, так, например, некоторые могут узнать, что ходили в одну и ту же музыкальную школу и знают всех педагогов и у них, оказывается много общих знакомых.

Упражнение «Доверительный подъем»

Цель: снятие тактильных барьеров, получение навыка доверительного отношения с членами команды.

Инструкция: постарайтесь довериться группе. Ваша задача поднять одного члена команды на пальцах.

Один участник ложиться на стол. Все остальные встают вокруг. Руки участников сжаты в кулак, работают только указательные пальцы. С помощью указательных пальцев команда поднимает участника лежащего на столе. Выглядит как фокус и для многих участников (особенно тех, кого поднимают), это становится очень сильным упражнением.

Обсуждение:

Спрашиваем у участников:

Как Вы себя чувствуете?

Какие выводы о работе группы можно сделать?

Перерыв

Упражнение «Синергия» - 15 минут

СИНЕРГИЯ, синергический эффект (от греч. synergos — вместе действующий) — возрастание эффективности деятельности в результате соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему за счет так называемого системного эффекта.

Упражнение помогает продемонстрировать, что возможности команды больше, чем просто сумма возможностей отдельных участников.

Обсуждение: Были ли результаты мини-групп лучше, чем результаты отдельных участников? (вопросы практически риторические)

Отработка и закрепление навыков командного взаимодействия, ориентация на командную цель, закрепление навыков

Упражнение «Волшебная бутылка» (10 минут).

Цель: упражнение помогает участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своей школе.

Инструкция: Представьте, что вы и ваша группа находят старую лампу вы можете загадать 3 желания, которые относятся к повышению корпоративной лояльности. Составьте 3 общегрупповых желания (желания фиксируются на флипчарте)

Крестики нолики (10 минут)

Цель: закрепить навык взаимодействия в группе, ориентации на групповые задачи.

Инструкция: необходимо сесть спиной к флип-чарту (с уже заготовленной сеткой игры в крестики нолики, количество полей тренер выбирает самостоятельно в зависимости от количества участников). Ваша командная задача, что бы в конце игры крестики и нолики были выстроены в линию и не прерывались (по горизонтали, по вертикали, по диагонали). Ваша команда делиться на две группы - одни «крестики», другие «нолики».

Примечание: желательно снимать на видео.

Выводы: демонстрация принципа «выиграл - выиграл»

Упражнение «Башни» (30 минут, из них 10 - обсуждение и просмотр видео-материала)

Цель: Упражнение для тренировки взаимодействия в группе.

Инструкции: вам будут розданы детали детского конструктора и индивидуальные инструкции (по количеству участников). Каждая команда должна построить башню, но во время работы нельзя разговаривать.свою карточку с инструкциями нельзя показывать другим участникам.

Обсуждение: для достижения групповой цели надо четко понимать цели каждого участника. Как в реальной деятельности команды можно интегрировать интересы каждого.

Упражнение «Веревка» (20 минут, из них 10 - обсуждение и просмотр видео-материала))

Цель: навык командной работы, повышение доверия, определение стратегии взаимодействия в группе, выявление сложностей при взаимодействии в группе.

Инструкция: вам будет выдана веревка длиной 2 м. Ваша задача взять веревку, глаза Вам будут завязаны, по команде тренера необходимо, держа веревку в руках, из веревки выложить (круг, квадрат, треугольник и др.

Обсуждение: что помогало, а что мешало, решать командную задачу, как изменилось Ваше взаимодействие после тренинга.

Обязательно нужно помнить о том, что вовлечение различных типов людей в коллективную образовательную деятельность способствует рассмотрению различных позиций, выдвижению чётких и взвешенных инновационных целей, их успешному воплощению, даже в условиях ограниченного финансирования. Коллективное продвижение и развитие средств и идей в любом случае имеет своей целью их окончательное воплощение в практической деятельности. В связи с чем в итоге необходим критический анализ достигнутых результатов и подготовка почвы к дальнейшим инновациям.

Рефлексия

Упражнение «Благодарность» (10 минут)

Цель: активизация участников тренинга, повышение степени сплоченности, повышение настроения;

Инструкция: уважаемые участники тренинга, мы с Вами прошли довольно много и в конце тренинга мне бы хотелось, что бы Вы сказали друг другу слова

Обсуждение: не требуется

Упражнение «Импульс»

Цель: завершение тренинга, повышение настроения участников, повысить работоспособность;

Инструкция: Вам необходимо встать в круг, взяться за руки и «передать» друг другу импульс.

Обсуждение: не требуется

Обратная связь от тренера, подведение итогов (10 минут)

Рефлексия

Каждый участник тренинга высказывается по следующим вопросам:

- Удалось ли Вам достигнуть поставленных целей в начале тренинга?
- Что Вам понравилось?
- Что было неприятным?
- Что Вам больше запомнилось и что было для Вас наиболее важным в нашей работе?

Кроме того, для внедрения инноваций среди педагогов школы, в которых будут участвовать не только передовики и инициаторы, но и остальные, важно внимание руководства на создание мотивационной среды, направленной на создание предпосылок для инновационно-педагогической деятельности; важно изучить потребности учащихся и родителей (выяснить, какие направления востребованы, задействование всех возможных ресурсов стимулирования. Важно организовать обмен опытом педагогов разных групп и учреждений, наладить информационный обмен и информационно-методическую среду школы. Каждая инновация должна прорабатываться детально, коллегиально от этапа зарождения до ее презентации.

После проведенной работы мы получили следующие отзывы:

- «Тренинг позволил нам больше сплотиться, узнать друг друга, поверить друг другу. Самое важное – это позволит начать работать в команде, при поддержке и участии других педагогов»;
- «Считаю, что внедрение инноваций возможно, только если мы действительно стали командой, так более активные педагоги

объединяются с менее активными, идеи имеют возможность коллегиального обсуждения, опыт лучше распространяется»;

– «Иногда продвижение инновации – дело одного педагога, так часто бывает, и это абсолютно нормально, поскольку другим определенный метод и форма работы может не подойти. Однако глобальные инновации требуют внедрения на уровне всей школы, поэтому важен единый подход»;

– «Боязнь нового вообще характерная черта человека, педагога – не исключение. Тем более часто просто не хватает стимула и поддержки от коллег и руководства»;

– «Данный тренинг позволил по-другому посмотреть на вероятность нового взгляда на педагогический процесс. Это я считаю полезным. Уделяя внимание только процессу обучения и воспитания, нам редко удается подумать о его оптимизации. Здесь нам это практически удалось. Хорошо, что появилась возможность конструктивного и интересного общения»;

– «Хотелось бы в дальнейшем встречаться для обсуждения конкретных идей, организовать своего рода «мозговой штурм», но тренинг оказался хорошим заделом в этом плане».

Чтобы эффективно управлять инновационными процессами, важно реализовать переход от деятельности с однородными коллективами к деятельности с разнофункциональными коллективами; переход от диффузного, единичного типа изменений в практике к системному проектированию инновационных процессов в отношении целостного участка практики; переход от субъект-объектного типа отношений в одном коллективе.

Важным фактором эффективности инноваций выступает наличие в образовательном учреждении инновационной среды – некой системы морально-психологических взаимоотношений, которая подкреплена

«комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс школы».

Внедрение любых инноваций предполагает со стороны педагогических работников повышенные эмоциональные и интеллектуальные затраты, как следствие, и оплачиваться такой труд должен адекватным образом.

Таким образом, в школе может быть реализована работа, которая позволит подключить разные группы педагогов к внедрению и апробации инновационной деятельности.

Выводы по второй главе

Целью экспериментального исследования было на примере конкретного учреждения изучить барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе и предложить рекомендации по их преодолению.

Был подобран диагностический инструментарий, включающий методики: авторская анкета; тест «Определение удовлетворенности личности своим трудом» А.В. Батаршева; опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера; опросник «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной; опросники «Барьеры педагогической деятельности», «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности». Диагностика позволила установить, что внедрению инноваций в педагогическом коллективе препятствуют в первую очередь именно психологические барьеры. Многие педагоги, противящиеся внедрению инноваций, испытывают трудности в процессе педагогической деятельности, которые касаются как отношений с детьми, так и отношений с коллегами, с руководством. Они не готовы изменять традиционный уклад деятельности, боятся перемен. Часто в неудачах деятельности они

склонны винить остальных. Барьером к внедрению инноваций выступает экстернальность в разных областях, нерешительность, отсутствие умений работать в команде, низкая удовлетворенность профессией, отсутствие поддержки.

Определено, что важно среди педагогов сформировать на базе образовательного учреждения единую сплоченную команду единомышленников, важно создание команды и выработка командного взаимодействия. Нами был разработан тренинг «Мы – одна команда» и проведен с педагогическим коллективом МБОУ «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов». Программа тренинга «Мы – одна команда».

По итогам работы в качестве рекомендаций по внедрению педагогических новшеств в педагогическом коллективе мы определили, что важно реализовать переход от деятельности с однородными коллективами к деятельности с разнофункциональными коллективами; переход к системному проектированию инновационных процессов в отношении целостного участка практики. Важным фактором эффективности инноваций выступает наличие в образовательном учреждении инновационной среды – некой системы морально-психологических взаимоотношений, которая подкреплена комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс школы.

Заключение

Целью данной работы было изучить барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе и предложить рекомендации по их преодолению. Связан выбор темы был с тем, что инновационная деятельность занимает особое место в организации педагогического коллектива. Внедрение инноваций в образовании – процесс довольно сложный и ответственный, поскольку тесным образом зависит от человеческого фактора. В настоящее время возникла особая необходимость более тщательного изучения процесса внедрения инноваций, а также факторов, которые стимулируют или препятствуют их воплощению на практике, в том числе взглядов и особенностей педагогов, как основных проводников новшеств в современном образовании.

В ходе изучения теоретических аспектов темы было выявлено, что инновационная деятельность педагога может быть представлена как комплексный интегративный вид педагогической деятельности, который направлен на реализацию инновационного развития и обеспечение качественного образования с помощью разработки и использования различных нововведений в ходе профессиональной деятельности. Иными словами, это целенаправленная деятельность по разработке и применению разнообразных инноваций для обеспечения качества работы. Нововведение или новшество в этом случае трактуется как идея, результат практических и фундаментальных исследований, экспериментальных и теоретических разработок в области образования, воспитания, управления, информационных технологий, который при его применении ведет к увеличению эффективности и развитию системы педагогического образования.

Педагогические инновации – это изменения в системе образования, нацеленные на улучшение качества деятельности за счет ранее не

практикуемых методов, способов преподнесения теории и получения практических навыков.

Инновационная деятельность педагогов является условием их непрерывного личностного и профессионального развития и становится ведущим средством качественного преобразования системы педагогической деятельности, в основе которой находится отказ от стереотипов в профессиональной сфере, выход за пределы действующих механизмов, поиск новых оригинальных вариантов решения профессиональных задач.

Педагогика компетентностной парадигмы представляет собой педагогику развития, а в современной образовательной практике ведущим становится режим внедрения инновационных технологий обучения. Компетентный специалист отличается от квалифицированного тем, что он не только обладает необходимым уровнем знаний, умений и навыков, но способен эффективно реализовать их в своей профессиональной сфере. Компетентностный подход в образовании неразрывно связан с внедрением в учебный процесс новых образовательных технологий. Инновации - это непосредственный путь интеграции в сфере образования, науки и производства, сопоставимый с экономикой знаний. Содержательная сторона инноваций педагогов представляет собой творческое преобразование деятельности образовательного учреждения, учащихся, а также самих педагогов.

Эффективность внедрения инноваций в образовании связана со следующими аспектами, среди которых выделяются: личностные особенности педагогов и характеристика целостного педагогического коллектива образовательного учреждения; специфика самого процесса внедрения инноваций в образовании с учетом требований поэтапности, индивидуальных, личностно-творческих и психологических особенностей каждого отдельного педагога.

Можно выделить три основных критерия готовности к инновациям: психологический (личная потребность, мотивация к внедрению чего-то нового); теоретический (система знаний об осваиваемых инновациях, о технологиях их внедрения и т.д.); практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

Актуальным является изучение механизмов внедрения инновационных методов обучения и воспитания в современную систему образования, поскольку перед педагогами нередко возникают проблемы, связанные с провалами инновационных моделей и возвратом к прошлому состоянию. Необходимость разработки и внедрения новых образовательных технологий продиктована состоянием современного образования. Это позволит значительно повысить эффективность образовательного процесса и качество образования в целом.

Чтобы эффективно управлять инновационными процессами, важно реализовать переход от деятельности с однородными коллективами к деятельности с разнофункциональными коллективами; переход от диффузного, единичного типа изменений в практике к системному проектированию инновационных процессов в отношении целостного участка практики; переход от субъект-объектного типа отношений в одном коллективе (определение и закрепление функций целеполагания, проектирования только за администрацией, а исполнение – только за педагогами) к субъект-субъектному, который предполагает совместное целеполагание и проектирование инновационных действий, реализацию и рефлексию педагогической деятельности.

Обязательно нужно помнить о том, что вовлечение различных типов людей в коллективную образовательную деятельность способствует рассмотрению различных позиций, выдвижению чётких и взвешенных инновационных целей, их успешному воплощению, даже в условиях ограниченного финансирования.

Целью экспериментального исследования было на примере конкретного учреждения изучить барьеры внедрения инноваций в педагогическом коллективе и предложить рекомендации по их преодолению. Гипотеза исследования заключалась в том, что препятствуют внедрению новшеств в педагогических коллективах психологические барьеры, которые могут быть сняты с помощью специальной психолого-педагогической деятельности с применением социально-психологического тренинга.

Программа исследования включала следующие этапы:

1 этап включал анализ теоретических основ исследования, в том числе выделение критериев готовности педагогов к введению инноваций.

2 этап – определение базы исследования и исследовательской выборки. Базой исследования стала МБОУ «Копьевская средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов». В эксперименте принимали участие 48 педагогов. На этом же этапе осуществлялся подбор диагностических методик в соответствии с выделенными критериями.

Теоретический критерий оценивался с помощью авторской анкеты. Практический критерий оценивался в ходе использования следующих методик. Методики «Барьеры педагогической деятельности» и «Самоанализ стимулов и препятствий в педагогической деятельности» были ориентированы на то, чтобы помочь определить ряд факторов, стимулирующих и препятствующих инновационной работе. Психологический критерий оценивался в методике УСК, методике Резапкиной, методике Батаршева.

3 этап работы включал проведение методик и анализ полученных результатов изучения барьеров внедрения инноваций в педагогическом коллективе. На основании полученных данных были разработаны рекомендации по внедрению инноваций в педагогическом коллективе.

Было выявлено, что внедрению инноваций в педагогическом коллективе препятствуют психологические барьеры. Многие педагоги, противящиеся внедрению инноваций, испытывают трудности в процессе педагогической деятельности, которые касаются как отношений с детьми, так и отношений с коллегами, с руководством. Они не готовы изменять традиционный уклад деятельности, боятся перемен, страшатся того, как на нововведения отреагируют окружающие. Часто в своей работе, в неудачах деятельности они склонны винить остальных. Барьером к внедрению инноваций выступает экстернальность в разных областях, нерешительность, отсутствие умений работать в команде, низкая удовлетворенность профессией, отсутствие поддержки коллег и руководства.

Часто для стимулирования инновационной деятельности среди педагогов важным является для начала создать команду энтузиастов, которые способны будут повести за собой остальных, оказать им поддержку разного характера. На базе школы может быть также проведен социально-психологический тренинг на командообразование и стимулирование внедрения новшеств в командах педагогов. В школе может быть реализована работа, которая позволит подключить разные группы педагогов к внедрению и апробации инновационной деятельности.

Список литературы

1. Ангеловски К. Учителя и инновации. – М.: Просвещение, 1991. – 157 с.
2. Андреев В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. – Казань: Центр инновационных технологий, 2003. – 608 с.
3. Антипова В.М. Компетентностный подход к организации дополнительного образования в университете / В.М. Антипова, К.Ю. Колесина, Г.А. Пахомова // Педагогика. — 2006. — № 8. — С. 57-62.
4. Аношкина В. Л., Резванов С. В. Образование. Инновация. Будущее. – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
5. Барабанов Р.Е. Инновации в образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 1. – С. 16-17.
6. Белкин А.С., Вербицкая Н.О. Инновационные процессы в образовании. – 2007. - № 1 (43). – С.113-117.
7. Борисова, Н.Я. Сопровождение инновационной деятельности педагогов./ Н.Я. Борисова //Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование». –2010.-№ 8.-С. 16 –21
8. Владимиров А.И. Об инновационной деятельности вуза / А.И. Владимиров. – М.: ООО «Издательский дом Недра», 2012. – 72 с.
9. Гаврильева А. А., Герасимова Л. И. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369–373.
10. Глазова В.Ф. Проблемы разработки и реализации новых образовательных технологий в ВУЗе // Символ науки. – 2017. - № 1-1. – С174-175.
11. Гончарова Е. В., Дуйсекова З. Г. Методы оценки и критерии эффективности инноваций // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 3676–3680.

12. Громова Т.В. Актуальные аспекты формирования профессиональной готовности преподавателя вуза к деятельности в системе дистанционного обучения / Т.В.Громова. – Самара: Глагол, 2007.– 268 с.
13. Гольцова П.А., Лоева Я.А. Педагогические инновации: понятие и проблематика // Современные научные исследования и инновации. - 2016. - № 7 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/07/70139>
14. Дарибаева Р. Д., Толегенова К. К., Тургантаева А. Р., Назанова Г. Ж. Проблемы совершенствования инновационного образования и технологии его реализации // Молодой ученый. — 2017. — №13. — С. 556-558.
15. Дудышева Е.В. Диагностика профессиональных компетенций в высшем педагогическом образовании / Е.В. Дудышева// Мир науки, культуры и образования. – 2010 . - № 4 (23). – С. 25-28.
16. Загвязинский В. И. Педагогическое творчество учителя. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с.
17. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М.: Логос, 2004. – 384 с.
18. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: учебно-методическое пособие / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: АПКИПРО, 2003. – 101 с.
19. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? – М.: Альпина-Паблицер, 2011. – 288 с
20. Инновационное образовательное движение: сб. статей. – М.: Экспресс. – 2001. – 143 с.
21. Инновационные процессы в научной среде: сборник статей Международной научно - практической конференции (25 апреля 2017 г., г. Пермь). В 3 ч. Ч.1. – Уфа: АЭТЕРНА, 2017. – 293 с.

22. Инновационные процессы в образовании: сб. научных трудов. – М.: АПКиПРО, 2002. – 207 с.

23. Инновационные технологии в современных научных исследованиях: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции: материалы международной научно-практической конференции (28 марта 2017 г.). – В 2-х частях. Ч.1. / отв. ред. Н.Н. Понарина, С.С. Чернов. – Саратов: Изд-во «Академия управления», 2017. – 191 с.

24. Исламов А.Э. К вопросу формирования управленческой компетентности будущего педагога / А.Э.Исламов[Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/2/105.pdf>

25. Кан-Калик В. А., Никандров В. Д. Педагогическое творчество. – М.: Педагогика, 1990. – 144 с.

26. Клячина М.В. Диалектика реализации компетентностного подхода в обучении студентов среднего профессионального образования / М.В. Клячина // Международный исследовательский журнал.- 2015. - № 2-4 (33). – С. 17-19.

27. Коваленко С.В., Глушненко Л.Т. Инновационные технологии в образовании: зарубежный опыт // Концепт. – 2017 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-obrazovanii-zarubezhnyy-opyt>

28. Коган Е.Я. Компетентностный подход и новое качество образования // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию / Е.Я. Коган; под ред. А. В. Великановой. – Самара: Профи, 2001. – С. 116 – 123.

29. Лазарев В.С., Мартиросян Б.П. // Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия. / Педагогика. № 4. – 2004. – С.11-20.

30. Лысенко Д.В. Инновационная деятельность педагога в современных условиях // Символ науки. – 2017. - № 3-3. – С. 134-135.

31. Мединцева И. П. Компетентностный подход в образовании / И. П. Мединцева // Педагогическое мастерство: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012.
32. Менеджмент в управлении школой / Под ред. Т.М.Шамовой. - М.: NB-Магистр, 1992. - 232 с
33. Методика «Психологический портрет учителя» (Г.В. Резапкина) [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://metodkabi.net.ru/index.php?id=uch_met
34. Молочкова, И.В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога: учебное пособие / И.В. Молочкова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2005. – 130 с.
35. Нагуманова А.Д. Управление педагогическим коллективом при внедрении новшеств в образовательные учреждения // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. - № 74-2. – С. 195-199.
36. Определение удовлетворенности личности свои трудом [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://doshvozzrast.ru/metodich/kontrol12_4.htm
37. Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. – 2007. - № 3. – С. 35-38.
38. Поляков Л.П., Подгорнова А.А. Введение инноваций – готовность педагогического коллектива [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/533/1/ipo_2013_062.pdf
39. Поташник М.М. Инновационные школы России: становление и развитие. – М.: Новая школа. 1996. –320с.
40. Пригожин А. И.Нововведения: стимулы и препятствия. – М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
41. Розов Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании. – М., 2007. – 187 с.

42. Рындак В. Г. Личность. Творчество. Развитие. – М.: Педагогический вестник, 2001. – 292 с.
43. Сиддикова Г.Ш. От учителя-«инноватора» – к инновационному педагогическому коллективу // Молодой ученый. – 2017. – №13. – С. 604-607.
44. Симонова, Е.Г. Особенности профессионального развития педагога в современных условиях: / Е.Г. Симонова // XI Международная заочная научно–практическая конференция «Социально–гуманитарные и юридические науки: современные тренды в изменяющемся мире»: сборник материалов конференции (20 нояб. 2012г.) / – Краснодар: АНО ЦСПИ «Премьер», 2012. – 214 с.
45. Слостенин, В.А., Педагогика: инновационная деятельность/ В.А. Слостенин, Л.С Подымова .-М., Изд-во «Магистр», 1997.-93с.
46. Свеницкий, А.Л. Краткий психологический словарь / А.Л. Свеницкий. – Москва: Проспект, 2009.– 512 с.
47. Солодухина, О.А. Классификация инновационных процессов в образовании./ О.А.Солодухина.// Среднее профессиональное образование. –2011.- № 10.-С. 12 –13.
48. Уровень субъективного контроля (УСК) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/04.html>
49. Филинова Н.В. Условия эффективного использования инноваций в образовании // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2009.- № 11. – С.69-71.
50. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. [Текст] / А.В. Хуторской. – М.: Академия, 2008. – 256 с.
51. Шамова Т.И., Третьяков П.И. Управление развитием инновационных процессов в школе. М., 1995. – 207 с.

Приложения

Приложение 1

АНКЕТА

Уважаемые педагоги, просим Вас ответить на ряд вопросов.

1. По вашему мнению, что такое «Педагогическая инновация»?

2. Используете ли вы в своей работе инновационные технологии, методы работы, средства?

- да

- нет

- периодически

3. Если используете, то какие?

4. Если не используете, то по какой причине?

5. По вашему мнению, педагог-новатор отличается какими чертами (оценить по 5-балльной шкале)

- активность

- ответственность

-инициативность

- эрудированность

- смелость

-творческость

-организованность

- консервативность
- стремление к стабильности
- ориентация на результат
- ориентированность на карьерный рост
- авторитарность
- демократичность
- либеральность
- мотивированность на успех
- мотивированность избегания неудачи

6. По вашему мнению, педагог- новатор отличается какими чертами (оценить по 5-балльной шкале)

- активность
- ответственность
- инициативность
- эрудированность
- смелость
- творческость
- организованность
- консервативность
- стремление к стабильности
- ориентация на результат
- ориентированность на карьерный рост
- авторитарность
- демократичность
- либеральность
- мотивированность на успех
- мотивированность избегания неудачи

7. Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале барьеры и препятствия, мешающие педагогам в применении новаций в работе:

- отсутствие морального стимулирования
- они не приводят к карьерному росту
- они не приводят к хорошему результату обучения
- боязнь ошибиться
- боязнь нового, приверженность традициям
- личностные характеристики (застенчивость, тревожность и пр.)
- стиль воспитания, боязнь делегирования ответственности
- сомнение в целесообразности новации
- отсутствие знаний и навыков
- неумение работать в команде
- сомнение в возможностях обучающихся
- склонность к конформизму
- отсутствие необходимости внедрять новое
- ригидность (негибкость) мышления
- боязнь оказаться излишне «экстравагантным», выделиться
- боязнь критики
- свой вариант (укажите)

8. Какие барьеры и препятствия могут помешать лично вам в применении новаций в работе?

Спасибо!

Методика «Барьеры педагогической деятельности»

Дайте ответ на вопрос, выставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее отвечает, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее не отвечает;
- 1 - не отвечает.

1. Я стараюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития.
3. Препятствия, которые возникают, стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, поскольку это помогает мне познать и оценить себя.
5. Я рефлексую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я дискутирую по вопросам, которые меня интересуют.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стараюсь быть более открытым.
11. Я осознаю влияние, которое оказывает на меня окружение.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я имею удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к своему профессиональному повышению.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 75-55 - активное развитие;
- 54-36 - нет устойчивой системы саморазвития, ориентация на развитие значительно зависит от условий;
- 35-15 - остановка развития.

Методика «Самоанализ стимулов и препятствий»

Оцените по пятибалльной системе факторы, которые стимулируют или препятствуют Вашему обучению и развитию:

- 5 - так (препятствуют или стимулируют);
- 4 - скорее да, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - нет.

Стимулирующие факторы

1. Методическая работа.
2. Обучение на курсах повышения квалификации.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в учебном заведении.
6. Внимание к этим проблемам руководства.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия труда и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Препятствующие факторы

1. Собственная инерция.
2. Розочарования от неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи руководства в этом вопросе.
4. Вражда людей (зависть, ревность), которые негативно воспринимают Ваши изменения и стремление к новому.
5. Неадекватный обратную связь с коллегами и руководителями (отсутствие объективной информации о себе).
6. Состояние здоровья.
7. Нехватка времени.
8. Ограниченные ресурсы, трудные жизненные обстоятельства.

Определение удовлетворенности личности своим трудом

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т.д.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в)

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
а) да, б) отчасти, в) нет
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
а) да, б) отчасти, в) нет
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
а) да, б) не со всеми, в) нет
4. Удовлетворения, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
а) да, б) не всегда, в) нет
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
а) да, б) отчасти, в) нет
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
а) да, б) отчасти, в) нет
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
а) да, б) не уверен, в) нет
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
а) да, б) что-то среднее, в) нет
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:
а) да, б) среднее, в) нет
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, б) редко, в) нет
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да, б) среднее, в) нет
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да, б) время от времени, в) нет
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
а) да, б) не совсем, в) нет
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:
а) да, б) иногда, в) нет
15. Меня редко поощряют за работу:
а) да, б) иногда, в) нет
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:
а) да, б) может быть, в) нет
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
а) да, б) иногда, в) нет
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
а) да, б) не совсем, в) нет

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ:

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2
14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

АНАЛИЗ: предложенный опросник позволяет оценить не только Вашу общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие.

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы зарплате	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1 – 18	36

Сопоставление полученных Вами баллов с максимальными позволит выявить основания возможной неудовлетворенности, а также сориентироваться в проблемах, которые до этого, может быть, Вами и не осознавались.

Опросник "Уровень субъективного контроля"



№ п/п	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	-1	-2	-3
1	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3	Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4	Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						
5	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6	Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей						
7	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						
11	Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их						
12	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						
14	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут						
15	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими						
16	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители						
17	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни						
18	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства						
19	Мои отметки в школе больше всего зависели от						

	моих усилий и степени подготовленности						
20	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной						
21	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств						
22	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать						
23	Думаю, что мой образ жизни ни в какой мере не является причиной моих болезней						
24	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле						
25	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают						
26	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье						
27	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого						
28	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными						
29	То, что со мной случается, — дело моих рук						
30	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе						
31	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий						
32	Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу						
33	В неприятностях и неудачах, происшедших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам						
34	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать						
35	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой						
36	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения						
37	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи						
38	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим						
39	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу						
40	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания						
41	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании						
42	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих						

	себя						
43	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей						
44	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени, и мало зависели от везения или невезения						

Ключ

Шкала	«+»	«-»	Σ
И_о	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
И_д	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
И_н	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
И_с	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
И_п	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
И_м	4; 27	6; 38	
И_з	13; 34	3; 23	

2. «Сырые» баллы переводятся (Σ) в стены.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	И _о		И _д		И _н		И _с		И _п		И _м		И _з	
	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	9	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Анкета-отзыв

Уважаемые педагоги, просим Вас выразить свое мнение о проведенном тренинге!

1. Как вы думаете, был ли полезен для Вас данный тренинг? _____

2. Какой материал был наиболее информативным? _____

3. Что вы думаете сейчас о возможности работы в коллективе по внедрению педагогических инноваций? _____

3. Ваши рекомендации и пожелания. _____
