

вает перспективы для решения проблемы повышения качества образования в контексте инноваций в высшей школе.

#### Литература

1. Выготский Л. С. История развития высших психических функций. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3. – М.: Педагогика, 1983.
2. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. – М.: Педагогика, 1986.
3. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию.– М.: Прогресс, 1990.
4. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ / Под ред. Ю.П. Зинченко, И.А. Володарской. – М.: Изд-во МГУ, 2007.
5. Пузырей А.А. Культурно-историческая теория Л.С. Выготского и современная психология. – Изд-во Моск. ун-та, 1986.
6. Эльконин Б.Д. Кризис детства и основания проектирования форм детского развития // Вопросы психологии. 1992. №3.
7. Эльконин Б.Д. Психология развития. – М.: Академия, 2001.

## ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК СУБЪЕКТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Разуваева Т.Н.*

Национальный исследовательский университет «БелГУ», г. Белгород

Современное состояние школьного образования оценивается как нуждающееся в существенных качественных изменениях многими учеными и специалистами как у нас в стране, так и за рубежом. В настоящее время становится все более очевидным, что осуществление процессов модернизации образования с необходимостью требует актуализации потенциала школы. Готовность к инновационной деятельности в современных условиях важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого невозможно достичь высокого уровня педагогического мастерства.

Сегодня в большинстве школ в том или ином виде осуществляется инновационная деятельность: разрабатываются и реализуются программы развития школ, ведется экспериментальная работа, осваиваются новые образовательные программы и технологии. Но, как показывает анализ практики, содержание происходящих изменений в образовательных учреждениях и их темп не соответствует потребностям общества [5; 7].

Становится все более очевидным, что инновационная деятельность школ нуждается в совершенствовании не менее, а может быть, и более чем педагогическая. Для успешного решения этой практической проблемы нужна научная база, отвечающая на вопросы: что и как могут делать руководители школ и педагогические коллективы, чтобы эффективно решать задачи развития школы?

Научная база, необходимая для решения данной практической проблемы, сегодня разработана в общетеоретическом и технологическом аспектах (разработаны разные модели осуществления изменений в деятельности школ, развивается понятийный аппарат педагогической инноватики, исследуется структура инновационных процессов, предложены методы оценки и внедрения новшеств). Но в психологической науке такая база только еще начинает создаваться. И в зарубежных, и в отечественных психологических исследованиях коллективы рассматриваются лишь как субъекты текущей деятельности. Развитие группы понимается как становление ее в качестве эффективного субъекта функционирования.

Коллектив как субъект инновационной деятельности до сих пор не только не изучался, но даже не была поставлена проблема его изучения в этом направлении. Не изучены особенности педагогического коллектива, определяющие его способность быть эффективным субъектом развития своей образовательной деятельности. Таким образом, в научной базе развития школы обнаруживается большая область мало изученных проблем.

Необходимость научного обеспечения решения проблем повышения активности и эффективности педагогических коллективов в инновационной деятельности и практическая неразработанность соответствующей научной базы определяют актуальность исследований в данном направлении. Национальная доктрина образования Российской Федерации, устанавливая приоритет образования в государственной политике, определяет ведущую роль педагогических коллективов в достижении целей образования.

Готовность к инновационной деятельности педагогического коллектива не простая сумма готовностей его членов [3]. Свойства коллектива определяются не только свойствами тех, кто входит в него, но и структурой отношений между ними. Когда педагогический коллектив осуществляет образовательную деятельность, его социально психологическая структура, сложившись, воспроизводится, поскольку решаются стандартные задачи. Но в инновационной деятельности структура не может оставаться неизменной. В инновационной деятельности всякий раз решаются новые, нестандартные задачи. Субъект инновационной деятельности и призван определить задачи, которые будут решаться в какой-то временной период, и сформировать структуру, которая будет способной максимально эффективно решить эти задачи.

Согласно деятельностной теории коллектива, основные положения которой мы принимаем в качестве теоретической базы нашего исследования [1; 2; 4; 6], деятельность группы совместно работающих людей будет наиболее успешной, когда отношения между ними будут опосредствованы целями, задачами, содержанием совместной деятельности. Исходя из этого, для того чтобы педагогический коллектив был успешным субъектом инновационной деятельности, нужно, чтобы в его социально-психологической структуре были сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения учителей в эту деятельность на всех ее уровнях и

максимального использования существующих возможностей обеспечения ее эффективности.

В идеале может существовать такая структура, при которой активность учителей в управлении инновационной деятельностью будет оптимальной, а эффективность участия – максимально возможной при существующих условиях. Чем ближе реальная социально-психологическая структура коллектива к идеальной, тем выше будет его готовность быть субъектом инновационной деятельности.

Готовность педагогического коллектива быть субъектом инновационной деятельности мы понимаем как такое качество коллектива, которое определяет его активность и эффективность участия в решении задач развития школы.

Уровень готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности определяется отношением его фактической социально-психологической структуры к такой идеальной структуре, которая обеспечивает оптимально активное и максимально эффективное участие всех членов коллектива в решении задач развития школы.

Мы предполагаем, что готовность педагогического коллектива быть эффективным субъектом инновационной деятельности определяется тем, в какой мере в его социально-психологической структуре сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения учителей в эту деятельность на всех ее уровнях и максимального использования ими существующих возможностей для обеспечения ее эффективности. Мы выделяем пять типов таких отношений:

1. Отношение к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей.
2. Отношение к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей.
3. Отношения к существующим в школе условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избегать нежелательных последствий своего участия в ней.
4. Отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью.
5. Отношения к использованию существующих вовне разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе.

Отношение учителя к потребностям развития образовательной деятельности школы или собственной педагогической деятельности осуществляется в форме субъективной оценки соответствия этой деятельности тому, какой она должна быть. Здесь возможны разные варианты субъективных оценок от признания полного соответствия и отсутствия потребности в изменениях, до признания необходимости радикальных изменений.

Выделяя в образовательной системе школы три уровня: уровень системы в целом, уровень ступеней образования (уровень подсистем) и уровень индивидуальной деятельности учителей (уровень единиц образовательной деятельности), мы тем самым дифференцируем отношение учителя

лей к необходимости изменений в школе. Одни учителя могут считать, что во всех своих компонентах и на всех уровнях образовательная система не нуждается в изменениях или нуждается в небольших изменениях. Другие учителя могут критически оценивать образовательную деятельность школы в целом и одновременно считать, что их собственная деятельность полностью соответствует тому, что должно быть и не нуждается в совершенствовании.

Различия в степени критичности оценок определяют различия в ориентированности учителей на развитие школы в целом, ее частей и собственной деятельности.

Учителя, не ориентированные или слабо ориентированные на развитие, не будут активными субъектами инновационной деятельности. Они могут в ней участвовать, если это позволит реализовать какие-то их мотивы, но сами результаты инновационной деятельности для них не будут иметь ценности. В идеальной социально-психологической структуре педагогического коллектива (в структуре идеального коллектива) все учителя ориентированы на развитие как образовательной системы школы в целом и ее частей, так и собственной деятельности.

Но признание необходимости изменений не означает принятия на себя ответственности за их осуществление. Признавая необходимость качественных изменений в образовательной системе школы, учитель может считать, что решать, какими должны быть эти изменения и планировать их, должна администрация школы. Он будет считать себя ответственным только за совершенствование собственной деятельности. При такой ориентации учитель будет выступать субъектом изменений своей педагогической деятельности, а при реализации планов развития школы, он может выступать только как исполнитель даваемых руководством заданий. Определяя желаемую для себя роль в решении задач управления инновационной деятельностью на разных уровнях, учитель тем самым определяет уровень своей ответственности. Субъектом инновационной деятельности он будет только на тех уровнях, на которых готов принять на себя ответственность за решение совместно с другими учителями и администрацией соответствующих управленческих задач. В структуре идеального коллектива все учителя считают необходимым для себя участвовать в решении задач управления инновационной деятельностью на всех ее уровнях.

Осознание необходимости изменений в образовательной системе школы и готовность принять ответственность за решение задач управления изменениями – условия для активного участия учителя в инновационной деятельности необходимые, но недостаточные. Если существующие в школе условия будут оцениваться учителями как неблагоприятные для участия в инновационной деятельности, то это будет негативно влиять на их инновационную активность. Например, учителя могут считать, что администрация не заинтересована в том, чтобы они участвовали в управлении, или, что администрация неадекватно и несправедливо оценивает вклад разных учителей в результаты инновационной деятельности, или, что эта деятельность

требует чрезмерного физического и психического напряжения. В таких случаях активность участия учителей в инновационной деятельности будет снижаться и даже стать нулевой. В идеальной психологической структуре педагогического коллектива все учителя оценивают существующие в школе условия как весьма благоприятные для своего участия в инновационной деятельности, дающие возможность реализовать в ней свои ценностные ориентации и избежать чрезмерных напряжений и негативных переживаний.

Мы полагаем, что сочетание всех трех компонентов: осознания необходимости изменений в образовательной системе школы и готовности принять ответственность за решение задач управления изменениями на всех уровнях, оценивания существующих в школе условий как благоприятных для инновационной деятельности, – является достаточным условием для высокой активности участия учителей в инновационной деятельности.

Однако, как показывает практика, активность участия учителей в инновационной деятельности еще не гарантирует ее эффективности. Для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей соответствуют социально-психологической структуре идеального коллектива, нами введен параметр ориентированность на изменения.

Для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей соответствуют социально-психологической структуре идеального коллектива, введен параметр этическая готовность.

Для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к существующим в школе мотивационным условиям соответствуют социально-психологической структуре идеального коллектива, введен параметр позитивность восприятия условий инновационной деятельности.

Для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью соответствуют социально-психологической структуре идеального коллектива, введен параметр готовность к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью.

Для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к использованию существующих вовне разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе соответствуют социально-психологической структуре идеального коллектива, введен параметр готовность к восприятию новшеств извне.

Ориентированность на изменения, этическая готовность и позитивность восприятия условий мы рассматриваем как факторы, определяющие готовность коллектива к активности в инновационной деятельности, или иначе, как потенциальную инновационную активность коллектива.

Готовность к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью и готовность к восприятию новшеств извне мы рассматриваем как факторы, определяющие потенциальную эффективность коллектива как субъекта инновационной деятельности.

Таким образом, в нашей концептуальной модели выделяется общая готовность педагогического коллектива быть субъектом инновационной деятельности (ГИД), как функция его потенциальной активности и потенциальной эффективности.

$$\text{ГИД} = f(\text{ПИА}, \text{ПЭ}),$$

где:

ГИД – показатель готовности коллектива быть субъектом инновационной деятельности;

ПИА – показатель потенциальной инновационной активности коллектива;

ПЭ – показатель потенциальной эффективности коллектива.

В свою очередь, потенциальная инновационная активность коллектива есть функция ориентированности на изменения, этической готовности и позитивности восприятия условий.

$$\text{ПИА} = f(\text{ОИ}, \text{ЭГ}, \text{ПВУ}),$$

где:

ОИ – показатель ориентированности коллектива на изменения;

ЭГ – показатель этической готовности коллектива;

ПВУ – показатель позитивности восприятия условий инновационной деятельности.

Если ввести трехуровневую шкалу оценки каждого из параметров готовности коллектива к активности в инновационной деятельности, то в этом случае параметры ОИ, ЭГ, ПВУ могут принимать три значения: высокий, средний, низкий. В зависимости от сочетания значений параметров готовности коллектива к активности в инновационной деятельности можно выделить 27 типов социально-психологических структур инновационной деятельности: ВВВ; ВВН; ВВС; ВНВ; ВНН; ВНС; ВСВ; ВСН; ВСС; НВВ; НВН; НВС; ННВ; ННН; ННС; НСВ; НСН; НСС; СВВ; СВН; СВС; СНВ; СНН; СНС; ССВ; ССН; ССС.

В качестве идеальной структуры мы рассматриваем структуру типа ВВВ. Мы предполагаем, что чем ближе реальная структура коллектива к идеальной, тем инновационная активность коллектива при схожих внешних условиях деятельности будет более высокой.

Потенциальная эффективность коллектива есть функция готовности к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью и готовности к восприятию новшеств извне.

$$\text{ПЭ} = f(\text{ГИС}, \text{ГВН}),$$

где:

ГИС – показатель готовности к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью;

ГВН – показатель готовности к восприятию новшеств извне.

Если также как и в случае параметров активности, ввести трехуровневую шкалу оценки каждого из параметров потенциальной эффективности инновационной деятельности ГИС и ГВН, то в зависимости от сочетания значений этих параметров можно выделить 9 типов социально-психологических структур инновационной деятельности: ВВ; ВС; СН; СВ; СС; СН; НВ; НС; НН.

Идеальной социально-психологической структуре инновационной деятельности коллектива соответствует тип ВВ.

Максимальной готовности к инновационной деятельности по нашей гипотезе обладает коллектив типа ВВВВВ, а минимальной – типа ННННН.

Помимо показателей готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности, мы выделяем в нашей модели комплекс параметров, характеризующих однородность структуры отношений членов коллектива к различным аспектам инновационной деятельности в школе.

Структура отношений будет однородной при высоком и низком значениях готовности к инновационной деятельности. В первом случае в педагогическом коллективе будет полностью сформированная социально-психологическая структура инновационной деятельности, а во втором случае – она будет отсутствовать совсем или же будут существовать некоторые ее фрагменты.

При средних значениях готовности к инновационной деятельности социально-психологическая структура может быть как однородной, так и в разной степени неоднородной. В однородной структуре у членов педагогического коллектива будут близкие отношения к участию в инновационной деятельности, роли учителей в ней, к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью, к использованию существующих вовне разработок. Но эти отношения лишь частично будут соответствовать отношениям в социально-психологической структуре идеального коллектива. Например, все или основная масса учителей может быть готовой совершенствовать свою собственную деятельность, но считать, что задачи развития школы в целом должна решать только администрация. В неоднородной структуре какая-то часть учителей готова участвовать в управлении инновационной деятельностью в полном объеме, какая-то – лишь частично, а какая-то – в лучшем случае готова участвовать в инновационной деятельности только в качестве исполнителей.

Знание степени однородности социально-психологической структуры инновационной деятельности педагогического коллектива важно для руководства школы, стремящегося использовать творческий потенциал своего коллектива и развивать его. В зависимости от степени однородности ориентаций учителей администрация школы по-разному должна будет выстраивать стратегию развития коллектива.

Для характеристики однородности социально-психологической структуры педагогического коллектива как субъекта инновационной деятельности введем следующие параметры:

– однородность отношения к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей;

– однородность отношения к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей;

– однородность отношения к существующим в школе условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избежать нежелательных последствий своего участия в ней;

– однородность отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью;

– однородность отношения к использованию существующих в сфере разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе.

Результаты эмпирического исследования, проведенного нами более чем в 40 образовательных учреждениях различных городов России, позволили следующие сделать выводы:

1. Готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности, определяемая как функция: ориентированности на изменения, этической готовности, позитивности восприятия условий инновационной деятельности, готовности к использованию культурных способов управления этой деятельностью и готовности к восприятию новшеств извне значимо влияет на инновационную активность педагогических коллективов и их эффективность.

2. Чем ближе социально-психологическая структура коллектива к идеальной с точки зрения сформированности отношений: к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей; к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей; к существующим в школе условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избежать нежелательных последствий своего участия в ней; к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью; к использованию существующих в сфере разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе, тем выше готовность коллектива к инновационной деятельности.

3. Наибольшую инновационную активность проявляют педагоги, критично оценивающие состояние существующей в школе образовательной системы, готовые принимать на себя ответственность за решение всех задач развития школы и позитивно оценивающие благоприятность существующих условий для участия в инновационной деятельности.

4. Различия в используемых способах и средствах инновационной деятельности определяются различиями в готовности к использованию культурных способов управления этой деятельностью и готовности к восприятию новшеств извне.

5. Разработанная пятикомпонентная модель готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности и инструментарий ее оценки способны служить эффективным средством анализа способности



педагогических коллективов школ к активному и продуктивному участию в решении задач развития школы.

#### Литература

1. Асмолов А.Г. Основные принципы психологической теории деятельности // Леонтьев и современная психология / Под ред. А.В. Запорожца и др. – М., 1983.
2. Донцов А.И., Дубовская И.М. Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопросы психологии. – 1998. – № 2.
3. Лазарев В.С. Педагогическая инноватика. – М., 2006.
4. Леонтьев А.Н. Психологическая теория деятельности // Избранные психологические произведения. – М., 1984.
5. Международное исследование по оценке качества математического и естественнонаучного образования – TIMSS (2003) [Электронный ресурс].– Режим доступа : [http://www.centeroko.ru/timss03/timss03\\_res.htm](http://www.centeroko.ru/timss03/timss03_res.htm).
6. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. – М., 1984.
7. Образование для инновационных обществ в XXI веке [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://g8russia.ru/docs/12.html>.

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТНОСТИ СТУДЕНТА ВУЗА

*Резниченко М.А.*

Национальный исследовательский университет «БелГУ», г. Белгород

В современной высшей школе происходит модернизация образования, которая выражается в формировании новых смыслов, ценностей, содержания образования, подходов к методам обучения и оценки результатов образовательной деятельности, соотносенной с личностным потенциалом (ресурсами) субъектов образования. Активно внедряются личностно ориентированные по своей сущности, ценностным и целевым установкам технологии обучения, обеспечивающие индивидуальную траекторию обучения, происходит перевод обучения на субъектную основу с установкой на саморазвитие личности. Обучение становится все более вариативным по формам, способам и моделям организационно-педагогической реализации, экологичным по отношению к субъектам и их окружению. Тем не менее, приходится констатировать, что пока качество подготовки выпускников наших вузов не отвечает современным требованиям. Повышение качества образования связывается с решением задачи преобразования студента преимущественно из объекта учебно-воспитательного процесса в его субъект. В связи с этим требуют переосмысления многие реально происходящие процессы в профессиональном психологическом образовании.

Ситуация осложняется тем, что применительно к психологическому образованию можно вести речь о двойном кризисе – кризисе образования и кризисных явлений в психологической науке и практике. Остановимся на про-