

2. Даринская Л.А. Гуманитарные основания развития творческого потенциала учащихся. – СПб., 2005. – 360с.
3. Дильтей В. Описательная психология. – Петроград, 1924.
4. Тименецки А.Т. Феноменология жизни и новая критика разума // Феноменологические исследования; вып. 1. - Владимир; Бельмонт, 1997. – С.179.
5. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – 367с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЕГО НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Т.Н. Разуваева,
Национальный исследовательский университет «БелГУ»
г. Белгород, Россия*

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.

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 полагаем, 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 ввне 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 учителей 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 ак-

тивность. 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.

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, как функция его потенциальной активности и потенциальной эффективности.

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 (ЕОР);
- однородность отношения к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей (ЕЭГ);
- 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 (ЕПВУ);
- однородность отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью (ЕГИС);
- однородность отношения к использованию существующих вовне разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе (ЕГВН).

Анализ полученных нами на более чем 40 педагогических коллективах эмпирических данных показал, что представленная выше 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 естественно-научного образования – TIMSS (2003) [Электронный ресурс].– Режим доступа: 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>.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Г.Ю. Микитюк

*Коломыйский институт ГВУЗ «Прикарпатский
национальный университет им. Василия Стефаника»,
г.Коломыя, Украина*

Гуманизм, как известно, предполагает такое отношение к человеку, которое проникнуто заботой о его благе, уважением к его достоинству, человечности. В условиях реформирования образования в Украине особенно проникновенно звучат слова К.Д. Ушинского о том, что "самое главное всегда зависит от личности непосредственного воспитателя, стоящего лицом к лицу с воспитанником" [1, С.41]. Формирование творческой личности будущего учителя - главная задача педагогического образования, решение которой во многом зависит от преподавателя высшего педагогического учебного заведения. Он выступает в роли "учителя учителей", педагогические действия которого сказываются не только на личности студента, но и опосредованно через деятельность будущего учителя — на личности ребёнка. Преподаватель должен осознавать, что в вузе в значительной степени закладываются основы профессиональной реализации молодых учителей.

Конечно, важное значение для совершенствования уровня педагогического образования имеет и внедрение в учебный процесс современных информационных технологий, и совершенствование учебных планов и программ, и обеспечение новейшей литературой, и улучшение условий жизни студентов и т.д. И все же прежде всего от преподавателя вуза, высокого уровня его профессионализма, педагогического мастерства, нравственных качеств, научного потенциала личности и гуманистической настроенности на педагогическое взаимодействие зависит уровень педагогического образования. В частности, результатом деперсонализации и обезличивания обучения в педагогическом учебном заведении может быть дипломированный молодой учитель, не имеющий творческой инициативы, над которым тяготеют педагогические догмы и профессиональные стереотипы, с неадекватной самооценкой и грузом неразрешённых внутриличностных конфликтов. Опыт ав-