

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

INNOVATIVE POTENTIAL OF A TEACHER IN MODERN CONDITIONS: TRUE OR FALSE?

В данной статье рассматривается современный этап развития отечественного образования в нашей стране, а именно: готовность педагогических коллективов к освоению и реализации нововведений в своей практической деятельности, их уровень восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала, приводятся результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: педагогическая инноватика, инновационная деятельность, инновационный потенциал, нововведения.

This article examines the current stage of development of national education in our country, exactly the willingness of teachers to the development and implementation of innovations in their practice, and their level of receptivity to innovation and innovative capacity. The results of an empirical study are represented, too.

Keywords: pedagogical innovation, innovative activity, innovative potential, innovations.

В условиях серьезных трансформаций, которые происходят в российском образовании на всех его уровнях, востребованность в специалистах, способных адаптироваться и успешно трудиться в динамично изменяющихся условиях, умеющих находить новые методы решения нестандартных педагогических задач и способов решения нестандартных задач, крайне велика. Это с одной стороны. А с другой – традиционные формы и методы управления, сложившиеся в образовательных учреждениях (ОУ), недостаточны для профессионального руководства современными, весьма сложными, всё более масштабными, дорогостоящими и перманентными новациями в образовании. В связи с этим повышается интерес специалистов различных областей к педагогической инноватике.

А.В. Хуторской дает следующее определение: «педагогическая инноватика – наука, изучающая природу, закономерности возникновения и развития педагогических инноваций в отношении субъектов образования, а также обеспечивающая связь педагогических традиций с

проектированием будущего образования» [1, с. 49], главная цель которой – научно обосновать и обеспечить непрерывное изменение образования в интересах его приближения к реализуемой сущности образующегося человека – носителя и реализатора культурологической связи времен.

Как известно, у инновации две стороны: предметная (что нового создается, вводится) и процессуальная (как происходит зарождение, распространение, освоение, изменение нового). Именно процессуальная сторона определяет функционирование инновационной деятельности [2, с. 41].

В.И. Слободчиков (2007) рассматривает инновационную деятельность как деятельность, направленную на решение комплексной проблемы, порождаемой столкновением сложившихся и еще только становящихся норм практики либо – несоответствием традиционных норм новым социальным ожиданиям [3, с. 52].

В настоящее время инновационная педагогическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности современного учебного заведения, где основным и решающим инновационным ресурсом выступает человеческий капитал, творческая способность личности генерировать и

¹ Кандидат психологических наук, заведующая кафедрой практической психологии факультета психологии и педагогики НОУ ВПО «Российский новый университет», педагог-психолог ГБОУ школа № 64, структурное подразделение – дошкольное № 2.

воплощать новые идеи, поэтому важную роль в успешной реализации инновационной деятельности образовательных учреждений отводится педагогическому коллективу. Но готов ли он к освоению и реализации нововведений в своей практической деятельности, какова восприимчивость педагогических кадров к инновациям в образовании?

Инновационная деятельность педагога включает три основных компонента [3]:

1) креативный – наличие креативно-исследовательского уровня развития творческого потенциала, поиск альтернативных решений, самоанализ, моделирование совместной деятельности с обучающимися по проведению микроисследований и т.д.;

2) операционно-деятельностный – совокупность освоенных умений по организации образовательной деятельности в различных стандартных и нестандартных ситуациях ОУ;

3) рефлексивно-оценочный – наличие рефлексивного сознания, контролирующего процесс построения и проверки тех или иных инноваций в ОУ.

Инновационная деятельность образовательных учреждений создает поле развития инновационного потенциала участников образовательного процесса, который является основным механизмом модернизации образования российского общества и рассматривается как «совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, информационные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности» (Бараненко С.П. и соавторы, 2010; Якобсон А.Я., Кириллова Т.К., 2015 и др.).

В научной литературе, посвященной данной проблематике, рассматривают инновационный потенциал ученика, педагога/учителя, студента, родителя, образовательного учреждения. Мы остановим свое внимание на инновационном потенциале педагога/учителя образовательных учреждений

Согласно Н.В. Федоровой, инновационный потенциал работника – это «способность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентноспособных идей, нахождению решения нестандартных задач и новых методов решения стандартных задач» [4, с. 460].

Инновационным потенциалом учителя является энергия, напряжение физических, духовных сил к созданию (поиску) педагогических новшеств, их реализация, существующая в потенциальной внутренней энергии, напряжение, обуслов-

ливающие процесс воспитания инновационного потенциала выпускника [5, с. 90].

Инновационный потенциал педагога – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога, выражающая готовность совершенствовать педагогическую деятельность, и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда также включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании [3, с. 21].

С точки зрения И.А. Урминой, показателями инновационного потенциала педагогического коллектива являются [6]:

- восприимчивость и отношение (положительное, отрицательное, безразличное) к инновациям. Признаками восприимчивости выступают: слежение педагога за передовым опытом в своей сфере деятельности, стремление внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей населения и общества; самообразование; поддержка прогрессивных педагогических идей и развитие их в процессе работы; осуществление самостоятельного анализа своей деятельности и привлечение к этому коллег, научных консультантов и т.п.; прогнозирование и планирование профессиональной деятельности;

- подготовленность педагогов, воспитателей и коллектива к освоению инноваций – информированность педагогов о новшествах, наличие потребностей в изменении и обновлении педагогического процесса; мотивированность их на разработку и освоение новшеств; наличие системных знаний и умений для успешной реализации профессиональной и исследовательской деятельности;

- уровень их новаторства – проявление способностей педагогов и воспитателей к инновационной деятельности. Он оценивается по их активной позиции к предполагаемым изменениям в режиме работы ОУ, мотивированности к их реализации, а также умению самостоятельно находить нестандартные новые решения.

В рамках поставленной проблематики мы провели исследование инновационного потенциала педагогов образовательных учреждений с помощью методики «Диагностическая карта инновационного потенциала педагога» [7]. В исследовании приняли участие педагоги школ и их дошкольных структурных подразделений (ДСП) ЗАО г. Москвы в количестве 66 человек. Полученные результаты представлены в таблице 1 и отражены на рисунке 1.

**Характеристика инновационного потенциала педагогов
образовательных учреждений**

№ п/п	Критерии оценки	Уровень восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала педагога ОУ (%)					
		Дошкольные структурные подразделения (34 человека)			Школа (32 человека)		
		↓	N	↑	↓	N	↑
1.	Личностные качества	15%	41%	44%	12%	44%	44%
1.1.	Коммуникабельность	12% (4 ч.)	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	6% (2 ч.)	38% (12 ч.)	56% (18 ч.)
1.2.	Знание своих сильных и слабых сторон	0% (0 ч.)	41% (14 ч.)	59% (20 ч.)	0% (0 ч.)	38% (12 ч.)	62% (20 ч.)
1.3.	Стремление к постоянному самообразованию	12% (4 ч.)	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	6% (10 ч.)	38% (12 ч.)	56% (10 ч.)
1.4.	Самостоятельность	12% (4 ч.)	35% (12 ч.)	53% (18 ч.)	25% (8 ч.)	50% (16 ч.)	25% (8 ч.)
1.5.	Инициативность, положительное отношение к новаторству	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	12% (4 ч.)	25% (8 ч.)	56% (18 ч.)	19% (6 ч.)
2.	Профессиональные качества и отношение к работе	32%	44%	24%	29%	48%	23%
2.1.	Информированность о новшествах	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	12% (4 ч.)	38% (12 ч.)	44% (14 ч.)	18% (6 ч.)
2.2.	Способность к восприятию новой информации, обогащению своих профессиональных знаний	24% (8 ч.)	35% (12 ч.)	41% (14 ч.)	18% (6 ч.)	44% (14 ч.)	38% (12 ч.)
2.3.	Гибкость и способность к выдвижению перспективных и конкурентноспособных идей	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	12% (4 ч.)	31% (10 ч.)	50% (16 ч.)	19% (6 ч.)
2.4.	Нахождение новых методов решения стандартных педагогических задач и способов решения нестандартных задач	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	12% (4 ч.)	31% (10 ч.)	50% (16 ч.)	19% (6 ч.)
2.5.	Творческое отношение к работе	12% (4 ч.)	35% (12 ч.)	53% (18 ч.)	25% (8 ч.)	50% (16 ч.)	25% (8 ч.)
2.6.	Уверенность и последовательность при реализации нововведений	35% (12 ч.)	53% (18 ч.)	12% (4 ч.)	31% (10 ч.)	50% (16 ч.)	19% (6 ч.)
3.	Отношение к результатам труда. Его эффективность	24%	44%	32%	16%	40%	44%
3.1.	Ориентация на высокие стандарты качества труда	35% (12 ч.)	53% (18 ч.)	12% (4 ч.)	25% (8 ч.)	44% (14 ч.)	31% (10 ч.)
3.2.	Стремление выполнять работу лучше, чем от него ожидают	24% (8 ч.)	41% (14 ч.)	35% (12 ч.)	25% (8 ч.)	44% (14 ч.)	31% (10 ч.)
3.3.	Высокое чувство ответственности за результаты труда	24% (8 ч.)	35% (12 ч.)	41% (14 ч.)	18% (6 ч.)	38% (12 ч.)	44% (14 ч.)

3.4.	Желание обмениваться опытом	12% (4 ч.)	41% (14 ч.)	47% (16 ч.)	6% (2 ч.)	38% (12 ч.)	56% (18 ч.)
3.5.	Технологичность опыта, т.е. его воплощение в конкретных приемах, способах, методах, которыми можно овладеть другим педагогам	24% (8 ч.)	52% (18 ч.)	24% (8 ч.)	6% (2 ч.)	38% (12 ч.)	56% (18 ч.)

Примечания:

↓ – низкий уровень восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала (до 40%),
N – средний уровень восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала (от 41% до 70%),

↑ – высокий уровень восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала (от 71% до 100%).

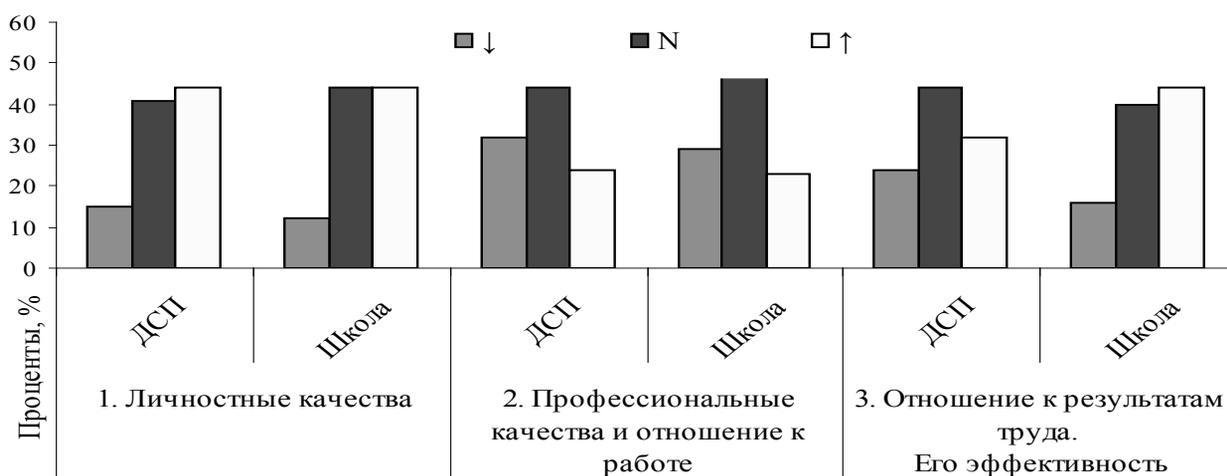


Рис. 1. Сравнительный анализ уровней восприимчивости к нововведениям и инновационного потенциала педагога ОУ (в процентном соотношении)

Сравнительный анализ инновационного потенциала педагогов школ и педагогов дошкольных структурных подразделений выявил следующие сходства и различия в полученных показателях.

Сходства наблюдаются в блоке «Личностные качества»: в таких критериях оценки, как коммуникабельность (высокие показатели 56% и 47%), знание своих сильных и слабых сторон (высокие показатели 62% и 59%), стремление к постоянному самообразованию (высокие показатели 56% и 47%), инициативность, положительное отношение к новаторству (средние показатели 56% и 47%); в блоке «Профессиональные качества и отношение к работе» по критерию оценки «информированность о новшествах» разделились приблизительно поровну, есть педагоги, обладающие данной информацией, но и педагоги, не знающие о ней (около 40% в каж-

дой группе). Такая же тенденция сохраняется в показателе «гибкость и способность к выдвижению перспективных и конкурентноспособных идей» и «нахождение новых методов решения стандартных педагогических задач и способов решения нестандартных задач»; при этом в блоке «Отношение к результатам труда. Его эффективность» показатели у всех педагогов высокие в критериях оценки «высокое чувство ответственности за результаты труда» и «желание обмениваться опытом».

Различия в показателях выявлены в творческом отношении к работе и самостоятельности, где показатели выше у педагогов ДСП (53%), чем у педагогов школ (25%), изменения в показателях отражены в критериях оценки «технологичность опыта, т.е. его воплощение в конкретных приемах, способах, методах, которыми можно овладеть другим педагогам», где показатели выше у педагогов школы (56% и 24%).

Не все педагоги как ДСП, так и школы способны к восприятию новой информации, обогащению своих профессиональных знаний (около 20–25%).

Продолжающиеся трансформации в российском образовании напрямую зависят не только от участия педагогов в развитии их инновационной деятельности и деятельности учреждения, в котором они работают, но и от их профессионального уровня и заинтересованности, от понимания смысла нововведений. Поскольку инновационный потенциал представляет собой интегративную характеристику, то сопровождение педагогов по отдельным характеристикам не даст положительного эффекта. Необходима комплексная поддержка, чтобы в современных условиях непроходящих трансформаций в нашей стране инновационный потенциал педагогов оказался не мифом, отраженным в научных публикациях, а реальностью.

Литература

1. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / А.В. Хуторской. – 2-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2010.
2. Подымова Л.С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект : монография. – М. : МПГУ, 2012.
3. Иванченко В.Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей : учебно-методическое пособие / В.Н. Иванченко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2011.
4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2002.
5. Горенков Е.М. Инновационный потенциал как целостная социально-педагогическая система : монография. – М. : Прометей, 2012.
6. Урмина И.А. Инновационная деятельность в ДОО: программ.-метод. обеспечение : пособие для рук. и адм. работников / И.А. Урмина, Т.А. Данилина. – М. : Линка-Пресс, 2009.
7. Микляева Н.В. Инновации в детском саду : пособие для воспитателей / Н.В. Микляева. – М. : Айрис-пресс, 2008.