

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Планирование деятельности, содержание работы, анкетирование

Л. Г. Жуковская,
педагог-психолог высшей категории
СШ № 125 г. Минска



Во многих учебных заведениях нашей республики сегодня активно внедряются инновационные проекты, являющиеся одним из эффективных механизмов как внутреннего развития системы образования, так и образовательного процесса в учреждении образования. Но зачастую нововведения становятся причиной повышения уровня тревожности у педагогов, их неуверенности в своих силах, иногда даже сопротивления инновациям. Очевидно, что учителям необходимо менять стереотипы поведения, переосмысливать свои педагогические позиции, осваивать новые идеи, формы и методы, творчески подходить к работе, т. к. профессиональная готовность педагогов к внедрению новшеств влияет на результативность инновационной деятельности.

Готовность педагогов к инновационной деятельности предусматривает наличие сформированных знаний, умений, навыков и личностных качеств, составляющих профессиональную компетентность. Основная функция педагога-психолога – помочь учителям осознать необходимость участия в инновационной деятельности учебного заведения, сформировать мотивационную готовность к осуществлению инноватики, а также обеспечить информационно-методическую поддержку, которая включает подготовку и проведение научно-практических семинаров, психологическое просвещение, составление различного рода памяток и рекомендаций.* Организация психолого-педагогического сопровождения реализации инновационного проекта помогает создать положительный психологический климат в учреждении образования.

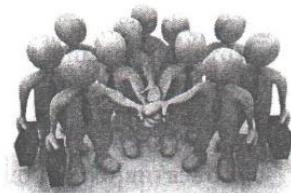
При планировании психолого-педагогического сопровождения инновационной деятельности предлагается в программном содержании выделить следующие блоки.

1. Установочно-мотивационный блок:

- создание оптимального психолого-педагогического климата в коллективе для успешного продвижения инновации (по всем направлениям деятельности);
- проведение практических занятий по развитию мотивационно-ценостного отношения педагогов к инновационной деятельности;
- профилактика эмоциональных расстройств и социальных конфликтов.

2. Диагностический блок:

- изучение мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;



* Схему «Организационная структура психолого-педагогического сопровождения инновационной деятельности в учреждении образования» см. на сайте журнала www.n-asveta.by/dadatki/zukovskaya.pdf

- осуществление мониторинговых процедур по оценке эффективности внедрения инновации;
- изучение психологических и возрастных возможностей учащихся;
- диагностика социального и культурного уровня развития учащихся;
- осуществление психологического мониторинга и экспертизы.

3. Информационно-методический блок:

- разработка и реализация программы постоянно действующего семинара для педагогов-инноваторов «Развитие мотивационно-ценостного отношения педагогов к инновационной деятельности»;
 - выступление на инструктивно-методическом совещании «Роль педагога-психолога в обеспечении психолого-педагогического сопровождения инновационной деятельности учреждения образования»;
 - участие в инструктивно-методических совещаниях участников инновационной деятельности;
 - просвещение педагогов, учащихся, родителей.
- 4. Консультационный блок:**
- проведение консультаций для всех участников инновационной деятельности.

Содержание психолого-педагогического сопровождения инновационной деятельности

1. Участие педагога-психолога во всех этапах инновационной деятельности.

На этапе проектирования инновационной деятельности учреждения образования основными задачами педагога-психолога являются оценка степени готовности педагогического коллектива к внедрению инноваций, обеспечение максимально комфортных психологических условий для «проектировщиков», а также проверка предполагаемых результатов и всего проекта на экологичность, соответствие психологическим и возрастным возможностям учащихся. В качестве примера можно привести небольшой опросник.

Опросник изучения микроклимата в школьном коллективе

Ответьте («да», «нет» или «не всегда»), удовлетворены ли вы:

- а) взаимоотношениями со своими коллегами;
- б) возможностью реализовать свои способности;
- в) отношениями с учащимися;
- г) стилем руководства;
- д) возможностью профессионального роста в данной школе;
- е) объективностью оценки вашей работы.

Использование методов диагностики, самоанализа, наблюдения, анкетирования и анализа, а также разработка и подбор соответствующего диагностического инструментария позволяет проводить психологический мониторинг для выявления проблем и затруднений в процессе инновационной деятельности, а также экспертизу внедряемого проекта.

На этапе разработки концепции инновационного проекта педагогу-психологу необходимо помочь участникам команды осознать свою роль и место в системе реализации инноватики, вооружить знаниями психолого-педагогических основ инновационной деятельности, определяющими содержание инноваций, иначе реализация проекта может привести к отрицательному результату (**Приложение 1**).

На этапе реализации инновационного проекта педагог-психолог должен находиться в постоянном контакте и с педагогами – участниками инноваций, и с учащимися, занимающимися пассивную позицию. Важно понимать, что инновационные проекты в образовании – это не опыты над детьми, а возможность видоизменения, усовершенствования социокультурных условий организации практики образования. Поэтому задача педагога-психолога – помочь участникам инновационной деятельности адаптироваться к изменяющимся условиям и найти способы наиболее продуктивного развития профессиональной компетентности в этих условиях. Педагог-психолог может помочь учителю разработать, скажем, авторскую дидактическую систему с опорой на знания педагогической психологии, а школьникам – проанализировать проблемы, которые возникнут у них в процессе реализации проекта.

Экспертная оценка результатов инновационной деятельности в учреждении образования осуществляется педагогами и администрацией на основе критериальной базы инновационного проекта совместно с педагогом-психологом, который подбирает диагностический инструментарий (**Приложение 2**).

На этапе трансляции образцов инновационного педагогического опыта, сформированного в ходе внедрения инновационной модели в образовательную практику, педагог-психолог помогает обеспечить оптимальные условия и формы такой трансляции.

2. Работа с педагогическим коллективом и группой педагогов, реализующих инновационный проект.

Вырабатывая общие целевые установки, единую программу работы, учитель и педагог-психолог становятся партнерами в деятельности. Они вместе составляют рациональную

ИНАВАЦИЙНАЯ ПЛЯЦОУКА

программу психолого-педагогической поддержки, подбирают дидактический материал с учетом предпочтений учителя, а также индивидуальных возможностей и интересов школьников.

3. Участие в разработке и осуществлении локальных проектов, созданных в ходе инновационной деятельности.

Участие педагога-психолога должно быть деятельным и носить проектно-аналитический и стимулирующий характер. Это значит, что педагог-психолог должен выдвигать конкретные предложения по эффективной организации образовательного процесса в школе, оценивать результаты, а также оказывать помощь педагогам в реализации локальных проектов.

4. Обеспечение психологической безопасности инновационных преобразований.

Любые нововведения в школе, в частности инновации, являются зоной повышенного педагогического риска. Поэтому для успешной реализации инновационного проекта педагог-психолог проводит диагностику и коррекцию психического развития детей, психологическую экспертизу внедряемых проектов, психологическое просвещение педагогов, обучающихся и их родителей.

Наиболее остро это направление деятельности педагога-психолога востребовано в школах, где обучаются дети, имеющие проблемы со здоровьем. На основе анализа данных педагогического наблюдения учитель совместно с педагогом-психологом составляют оптимальную программу психолого-педагогической поддержки, основанную на индивидуальном подходе к ребенку в процессе обучения и включающую коррекцию учебного содержания, подбор дидактического материала с учетом индивидуальных возможностей, предпочтений и интересов ребенка. Таким образом психологизируется образовательный процесс, поскольку в центре внимания учителя и педагога-психолога находится ученик. Вместе с тем меняется и позиция педагога-психолога: он начинает рассматривать образовательный процесс как сферу своих главных интересов и уже через это интерпретировать данные наблюдений и психологической диагностики.

5. Мониторинг и качественная оценка результатов инновационной деятельности.

Оценку результатов инновационной деятельности учителя следует рассматривать в двух аспектах: в области образовательных и воспитательных результатов (то есть учебных и личностных достижений детей), а также в сфере профессиональной компетентности самих педагогов, обеспечивающих достижения учащихся.

Если нововведения обновляют содержательную сторону образовательного процесса, то и показатели должны быть выражены в параметрах, отражающих эти изменения; если инновации causаются формирования качества и свойств личности ребенка, то показатели и параметры должны отражать эти новые качества и характеристики. Неправильно выбранные критерии приводят к формальной оценке конечных результатов.

В психологической оценке успешности реализации инновационного проекта большое значение имеет также уровень социального и культурного развития детей. Педагоги часто склонны недооценивать этот фактор в случае успеха реализации инновации и переоценивать его в случае неудачи. Поэтому, чтобы избежать ошибок в оценке проекта, надо провести объективный анализ роли данного фактора.

Таким образом, для успешной реализации инновационного проекта в учреждении образования необходимо организовать эффективный процесс психолого-педагогического сопровождения. Это, в свою очередь, требует высокого уровня профессиональной компетентности педагога-психолога.

Приложение 1

Анкета 1

Цель: выявить значимость стимулирующих факторов для качественного труда учителя.

Расставьте шесть указанных факторов по значимости для себя в порядке убывания, присвоив наиболее значимому шесть баллов, наименее значимому – один балл.

Качество моей работы, как правило, во многом зависит от:

- 1) условий труда;
- 2) возможности получать достойное вознаграждение за труд, что позволит решать социальные проблемы и иметь дополнительные льготы;
- 3) микроклимата в коллективе, отношения ко мне коллег и руководства;
- 4) свободы в экспериментировании, условий для овладения новым опытом и личностного развития;
- 5) учета моего мнения, оценки меня как работника, привлечения к участию в делах коллектива, обсуждению и принятию значимых решений;
- 6) наличия интереса к выполняемой работе.

Анкета 2

Цель: выявить степень удовлетворенности учителей наличием стимулирующих факторов в школе.

Расставьте шесть указанных факторов по степени удовлетворенности их наличием в школе: тому, которым вы удовлетворены в полной мере, присвойте шесть баллов, которым не удовлетворены – один балл.

Местом моей работы я избрал школу №..., так как:

1) меня удовлетворяют созданные в ней условия труда и ее расположение;

2) меня устраивает система оплаты труда, подход к распределению различных льгот и помочь в решении моих социальных проблем;

3) мое положение в этом коллективе стабильно, отношение коллег и руководства ко мне доброжелательное и уважительное;

4) в этой школе я имею возможности для личностного роста и развития, экспериментирования и освоения нового;

5) в этой школе мне достаточно доверяют, считаясь с моим мнением, и я имею возможность влиять на принятие значимых решений;

6) работа, которой я занимаюсь в этой школе, мне интересна, стимулирует к дальнейшему поиску и совершенствованию.

Анкета 3

Цель: определить иерархию мотивов профессиональной деятельности.

Расставьте указанные мотивы в порядке убывания значимости: наиболее значимый поставьте на первое место, наименее значимый – на шестое место.

В данное время я хожу на работу, потому что:

1) там созданы хорошие условия труда;

2) мне необходимо зарабатывать на жизнь, чтобы обеспечить себя и свою семью;

3) если я работаю, у меня появляется чувство защищенности, уверенности в завтрашнем дне, стабильности;

4) работа и общение в коллективе позволяют мне постоянно расти и развиваться;

5) я ощущаю свою причастность к общему делу, к решению общественно значимых задач в избранной сфере деятельности;

6) работа, которой я занимаюсь, интересна мне, составляет часть моей жизни.

Обработка результатов

Данные анкет занесите в следующую таблицу в соответствии с порядковым номером фактора, который в вопросах анкет и в таблице обозначен цифрой 1–6.

№ п/п	Факторы, мотивирующие работу учителя	Значимость фактора для качественного труда	Удовлетворен- ность наличи- ем фактора в школе	Резерв стимулирова- ния	Mотивы трудовой де- ятельности
					1 2 3 4 5
1	Условия труда				
2	Вознаграждение (льготы)				
3	Безопасность				
4	Личное развитие				
5	Чувство причастности				
6	Интерес к работе				

Для определения резерва стимулирования (колонка 4) вычтите из показателя значимости фактора (колонка 2) показатель его наличия (колонка 3). Разницу занесите в колонку 4, она укажет резерв стимулирования.

Для окончательных выводов относительно резерва стимулирования нужно учсть данные в мотивах трудовой деятельности (колонка 5).

При обработке большого объема статистических данных нужно определить средние показатели или количество человек, имеющих один и тот же показатель по каждому из факторов.

Рекомендации по анализу

Для оценки оптимальности системы стимулирования необходимо соотнести показатели исследования с результатами труда учителя.

Характеристика показателей резерва стимулирования	Результаты труда и ответственность сотрудника (высокие, средние, низкие)
Резерв стимулирования по всем показателям меньше или близок к «0», т.е. отсутствует	Сотрудник полностью удовлетворен своими результатами и положением в коллективе, сохраняет их, но не стремится к улучшению и обновлению своей деятельности
Имеется большой резерв стимулирования по первым трем факторам, выступающим в качестве демотиваторов	Сотрудники не удовлетворены наличием даже самого необходимого для хорошей работы, этим они могут оправдывать имеющиеся результаты своего труда и бездействие. Сильное влияние демотиваторов препятствует развитию профессионального мастерства, ответственности, улучшению результатов труда
Имеется большой резерв стимулирования по главным мотиваторам	Сотрудники удовлетворены условиями своего труда, его оплатой, стабильностью положения в коллективе и испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личностном развитии, участия в делах коллектива, получения более интересной работы. Наличие всех этих факторов окажет прямое влияние на улучшение результатов их деятельности

ПАВАЦЫНАЯ ПЛЯЦОУКА

Факторы мотивации работы учителя

I. Регуляторы мотивации

Условия труда	Вознаграждение (льготы)	Безопасность
1. Наличие и оборудование кабинета. 2. Наполненность класса. 3. Работа в удобную смену. 4. Наличие разумной учебной нагрузки. 5. Наличие методического дня. 6. Возможность приобрести продукты для дома в столовой или буфете. 7. Дизайн, чистота, наличие мест для отдыха. 8. Удобная дорога до места работы	1. Зарплата. 2. Премии и прочие выплаты. 3. Медобслуживание. 4. Возможность решения социальных проблем. 5. Возможности по организации летнего отдыха	1. Гарантия занятости. 2. Ощущение своей принадлежности к коллективу. 3. Уважение и одобрение коллег и руководителей школы. 4. Удовлетворенность стилем управления школой. 5. Доверие руководства. 6. Устоявшиеся прочные личные связи и доброе отношение окружающих. 7. Благоприятная информация о том, как в коллективе обращаются с другими работниками

II. Главные мотиваторы

Личностное развитие	Чувство причастности	Интерес к работе
1. Передача ответственности. 2. Право на эксперимент. 3. Знакомство с новым опытом. 4. Получение возможности для обучения. 5. Помощь руководителя. 6. Овладение новым знанием	1. Информирование о делах и проблемах школы. 2. Получение консультаций у руководства. 3. Совместная выработка и принятие решений. 4. Общение с коллегами. 5. Представление интересов школы	1. Интересные проекты. 2. Знакомство с новым развивающимся опытом. 3. Возрастающая ответственность. 4. Новые престижные и значимые цели. 5. Помощь руководителя (обратная связь) и продвижение к цели. 6. Защита собственных новых планов и проектов. 7. Возможность обобщить и распространить свой опыт

Приложение 2

Анкета для педагогов школы

Полученные ответы позволяют в последующем провести анализ состояния оценочной деятельности в педагогическом коллективе школы, наметить перспективный план индивидуальной работы с учителями, разработать программу обобщения и распространения эффективного педагогического опыта.

1. Какие оценочные суждения (одобрения, поддержки, осуждения, ироничные замечания и др.) преобладают в вашей оценочной деятельности?

А) оценка объективна, эмоциональность ярко выражена, преобладает положительная направленность;

Б) оценка объективна, оценочные суждения обоснованны, логичны, но несколько недостаточна эмоциональная выраженность оценки;

В) оценка объективна, преобладает отрицательная нравственная направленность оценочных суждений, эмоциональность ярко выражена, но она также чаще отрицательная, недоверие к ученику посредством оценки;

Г) в оценочных суждениях бываю не всегда объективен, чаще оценка завышенная,

вследствие чего ученики начинают переоценивать свои возможности и достижения, ведут себя раскованно, проявляют непоследовательность в выражении эмоций;

Д) выносятся оценки, не подкрепленные какими-либо мотивированными суждениями из-за нежелания или неумения это делать, а также равнодушия к ученикам.

2. Какова обычно эмоциональная направленность вашего оценочного поведения?

А) позитивно-одобрительная;

Б) логически объективная;

В) нейтральная;

Г) необъективно завышенная;

Д) негативно-критическая.

3. В чем проявляется учет вами индивидуальных особенностей учащихся при оценивании?

А) всегда осуществляется индивидуально-оценочный подход;

Б) осуществляется индивидуально-оценочный подход, сохраняется оценочная последовательность без эмоциональной выраженности оценки;

В) не всегда проявляется последовательность в оценке учащихся;

Г) отсутствует оценочная обоснованность и последовательность;

Д) изредка делаются иронические замечания или высказываются общие суждения отрицательной направленности.

4. Каковы ваши основные принципы в оценочной деятельности?

А) отметка всегда в пользу ученика;

Б) оценочная монотонность, которая не вызывает у ученика необходимой радости общения с учителем;

В) ученики воспринимают ситуацию оценивания как нежелательную, они испытывают негативную эмоциональную зависимость, граничащую с подавленностью;

Г) ученики ведут себя излишне раскованно;

Д) считаю индивидуально-оценочный подход к учащимся ненужным.

Обработка результатов

Группа А. Преобладающей нравственной направленностью оценивания является объективность оценок. Она сочетается с большим желанием вселить в ученика уверенность в его дальнейшей деятельности. Учитель осуществляя к нему строгий индивидуально-оценочный подход. Это проявляется в характере суждений, выборе тона, эмоциональной выраженности, которые сопровождают данные суждения. В целом эмоциональность учителя ярко выражена, преобладает ее положительная направленность.

Оценка имеет системный, последовательный и принципиальный характер. Педагог своей бескомпромиссностью и в то же время преобладающим оптимизмом вырабатывает у ученика серьезное, спокойное отношение к контролю, создает мажорное настроение.

Группа Б. Оценочные суждения учителя обоснованы, логичны и поэтому не вызывают у учащихся возражений. Он всегда придерживается индивидуально-оценочного подхода, сохраняет оценочную последовательность, однако недостаточна эмоциональная выраженность оценки. Учитель однообразен в эмоциональности, с которой адресует ученикам свои

оценочные суждения. Это создает атмосферу некоторой оценочной монотонности, не вызывает у ученика необходимой радости общения с учителем.

Группа В. Отрицательная нравственная направленность оценочных суждений является преобладающей. Эмоциональность учителя ярко выражена, но она также чаще отрицательная. Он как бы постоянно выражает недоверие к ученику посредством оценки. Не учитываются индивидуальные особенности школьника. Оценочные последовательность и принципиальность сохраняются. Ученики воспринимают такую ситуацию оценивания как нежелательную. Они испытывают негативную эмоциональную зависимость, граничащую с подавленностью.

Группа Г. В оценочных суждениях учителя преобладает необъективность. Чаще всего они обоснованно завышенные, вследствие чего ученики также начинают переоценивать свои возможности и достижения, ведут себя излишне раскованно. Эмоциональность учителя ярко выражена, но он непоследователен в эмоциях. В отдельных случаях она принимает карикатурные формы. Учитель не владеет индивидуально-оценочным подходом к ученикам, непоследователен и беспринципен в оценке большей части учащихся.

Группа Д. Учитель выносит оценки, не подкрепляя их какими-либо мотивированными суждениями из-за нежелания и неумения это делать, а также равнодушия к ученикам. Он изредка делает иронические замечания по поводу выносимой оценки или высказывает общее суждение отрицательной направленности. Для учителей этой группы характерно отсутствие оценочной обоснованности и последовательности. Они не владеют индивидуально-оценочным подходом к учащимся, считают его ненужным.

Смысл обсуждения данной типологии заключается в активизации рефлексии учителями своего оценочного поведения, осознании критериев его анализа.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеева, И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / И. А. Агеева. – СПб.: Речь, 2007.
2. Овчарова, Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом / Р. В. Овчарова. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2006.
3. Сластенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М.: Магистр, 1997.