

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.

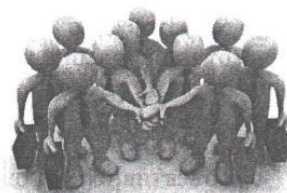
1. Установочно-мотивационный блок:

- ☐ создание оптимального психолого-педагогического климата в коллективе для успешного продвижения инновации (по всем направлениям деятельности);
- ☐ проведение практических занятий по развитию мотивационно-ценностного 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 инноваций;
- ☐ 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-ценностного 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 педколлектива 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, самодиагностики, 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, занимающими 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.

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

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 касаются формирования качеств 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 помощь 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	Удовлетворенность наличием фактора в школе	Резерв стимулирования	Мотивы трудовой деятельности
	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 учесть 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

Факторы мотивации работы учителя

I. Регуляторы мотивации

Условия труда	Вознаграждение (льготы)	Безопасность
<ol style="list-style-type: none"> Наличие и оборудование кабинета. Наполняемость класса. Работа в удобную смену. Наличие разумной учебной нагрузки. Наличие методического дня. Возможность приобрести продукты для дома в столовой или буфете. Дизайн, чистота, наличие мест для отдыха. Удобная дорога до места работы 	<ol style="list-style-type: none"> Зарплата. Премии и прочие выплаты. Медобслуживание. Возможность решения социальных проблем. Возможности по организации летнего отдыха 	<ol style="list-style-type: none"> Гарантия занятости. Ощущение своей принадлежности к коллективу. Уважение и одобрение коллег и руководителей школы. Удовлетворенность стилем управления школой. Доверие руководства. Устоявшиеся прочные личные связи и доброе отношение окружающих. Благоприятная информация о том, как в коллективе обращаются с другими работниками

II. Главные мотиваторы

Личностное развитие	Чувство причастности	Интерес к работе
<ol style="list-style-type: none"> Передача ответственности. Право на эксперимент. Знакомство с новым опытом. Получение возможности для обучения. Помощь руководителя. Овладение новым знанием 	<ol style="list-style-type: none"> Информирование о делах и проблемах школы. Получение консультаций у руководства. Совместная выработка и принятие решений. Общение с коллегами. Представление интересов школы 	<ol style="list-style-type: none"> Интересные проекты. Знакомство с новым развивающимся опытом. Возрастающая ответственность. Новые престижные и значимые цели. Помощь руководителя (обратная связь) и продвижение к цели. Защита собственных новых планов и проектов. 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 осуществляет 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 обоснованны, 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 необоснованно 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.