



Программа формирования готовности к инновационным процессам в образовании

Аннотация. В статье показано, что немаловажную роль в психологическом сопровождении процессов формирования готовности к инновационным процессам в образовании играет проведение программ и тренингов, позволяющих учителю развивать свои рефлексивные способности, повышать внутреннюю мотивацию, способствовать принятию и реализации инновационных изменений.

Ключевые слова: инновационный процесс, психологическая модель готовности к инновационной деятельности, принципы, компоненты.

Раздел: (02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.

Инновационный процесс в наиболее общем виде представлен как взаимосвязь стадий: разработка новации, внедрение новации в практическую деятельность, диффузия инноваций. Мы опираемся на определение инновационной готовности как на интегративное качество личности, обеспечивающее эффективное включение субъекта в инновационный процесс на всех его этапах (В. И. Долгова [3]).

Несмотря на разные подходы к компонентному составу в структуре инновационной готовности, в исследованиях в той или иной степени прослеживается связь со структурой психологической готовности к деятельности вообще (Абульханова-Славская К. А., Леонтьев Д. А., Долгова В. И., Ткаченко В. А., Степанов В. В., Яковлев Б. П., Жукова В. Ф., Ларина В. П. [1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 12]).

Можно выделить два основных блока готовности к деятельности, в том числе и инновационной: предметно-деятельностный, связанный с готовностью субъекта к изменениям в структуре деятельности и социально-психологический, обеспечивающий эффективное взаимодействие с другими людьми. На основании этого, а так же исходя из стадий инновационного процесса, мы разработали психологическую модель инновационной готовности, состоящую из следующих компонентов:

1) **Свобода** как возможность преодоления всех форм и видов детерминации активности личности, в том числе собственных установок, стереотипов, сценариев, черт характера и психодинамических комплексов. Д.А. Леонтьев рассматривает свободу как форму активности, характеризующуюся тремя признаками: осознанностью, опосредованностью ценностным "для чего" и управляемостью в любой точке. Соответственно, дефицит свободы может быть связан с непониманием воздействующих на субъекта сил, с отсутствием четких ценностных ориентиров и с нерешительностью, неспособностью вмешиваться в ход собственной жизни (Леонтьев Д.А., [6]).

2) **Инициатива** рассматривается как свободная, отвечающая потребностям субъекта форма самовыражения, побудительный аспект деятельности, общения, познания. Одновременно инициатива репрезентирует личность в социально-психологическом, межличностном пространстве. Инициатива – не только желание выразить себя, но и заявить о себе, оформить свои желания, притязания. Обычно инициатива рассматривается как известная противоположность необходимости, как опережение личностью внешних требований, как проявление творчества.



3) В качестве парной категорией к инициативе выступает **ответственность** как личностный механизм реализации необходимости. К. А. Абульханова рассматривает ответственность как присвоение личностью внешней необходимости, как превращение ее во внутреннюю детерминанту. Поэтому высшая стадия ответственности (по Кольбергу) соединяется с инициативой, т. е. необходимость становится внутренним побуждением самого субъекта. Таким образом, К. А. Абульханова определяет ответственность как гарантирование личностью достижения результата своими силами, при заданном самой личностью уровне сложности и времени достижения. Именно такое понимание ответственности мы заложили в нашу исследовательскую программу.

4) **Отношение к ситуации неопределенности.** В сложной, неопределенной ситуации решающее значение приобретает мотивационно-эмоциональная регуляция, в частности, преодоление страха перед потерей контроля над самим собой. Восприятие ситуации как сложной и неопределенной – процесс субъективный, зависящий от личного опыта и индивидуальных особенностей. Д. Дернер выделил следующие характеристики неопределенной ситуации: комплексность (существование многих взаимозависимых признаков), непрозрачность (человек видит не все, что хочет увидеть, нет полноты информации), динамичность (системы развиваются сами по себе, обладая собственной динамикой), сетевой характер (влияние на одну переменную не остается изолированным, а имеет косвенные и отдаленные последствия). Во время действия в сложной системе человеку недостаточно знать, что происходит, необходимо предвидеть возможные перемены в будущем. Область исследования Д. Деннера – психическая регуляция поведения человека в обстановке повышенной сложности и неопределенности.

Исследования Д. Деннера приводят к заключению: наши мыслительные способности оказываются не очень хорошо приспособленными к обращению со сложными ситуациями. Причина этого в экономии усилий и в стремлении поддержать чувство своей компетентности. Чувство собственной компетентности порождает эмоционально-мотивационное образование, играющее существенную роль в мыслительной деятельности. У многих людей, согласно результатам исследований Д. Деннера [цит. по 1], в ситуации неопределенности появляется нечувствительность к реальности.

Для успеха инновационной деятельности необходимо принятие неопределенной ситуации как необходимой и полезной.

5) **Взаимодействие.** В современном мире способность действовать в команде, несомненно, является одним из наиболее востребованных личных качеств наряду с надежностью, готовностью помочь, чуткостью, широтой взглядов, терпением и самоуважением. Без этой способности невозможна инновационная деятельность. По мнению К.А. Абульхановой, наиболее существенным проявлением активности личности, помимо инициативно-притязательных и ответственно-саморегулятивных механизмов, является ее коммуникативная характеристика.

Субъект-субъектные отношения предполагают, что, сохраняя свою активность, субъектность, личность учитывает другого не только в качестве объекта своих воздействий, но как субъекта, согласуя свою активность с активностью другого. В ходе исследования К.А. Абульханова выявила существенно различающиеся типы по этому параметру. Первый из выявленных типов подразумевал другого только в качестве объекта (своей активности и воздействий), второй – в качестве субъекта, предполагая и учитывая его встречную активность, третий – в качестве субъекта, планируя свое взаимодействие с ним.



6) **Вариативность в работе с информацией.** Под вариативностью решений имеется в виду способ работы с информацией, при котором субъект, столкнувшись с проблемой, предлагает множество вариантов ее решения и открыт для новой информации. Д. Дернер разработал специальный понятийный аппарат, отражающий как объективные параметры сложных областей реальности, так и ее субъективный образ, на основе которого люди действуют. Нелинейность в математическом смысле означает наличие более одного решения при одинаковых условиях (латеральное мышление и Э. де Боно [2], дивергентное у Дж. Гилфорда). Идея нелинейности включает в себя многовариантность, альтернативность выбора путей эволюции.

Таким образом, психологическая модель инновационной готовности включает компоненты, обеспечивающие успешное осуществление инновационной деятельности на всех ее стадиях (Долгова В. И., Ткаченко В. А. [4]).

Эта модель заложена в основу тренинга инновационной готовности.

Психологический тренинг является областью практической психологии, ориентированной на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития способностей, разнообразных психических структур и личности в целом. Тренинг также выступает в качестве «тренажера», на котором в безопасной обстановке осваиваются и оттачиваются необходимые знания и умения. Групповой метод работы позволяет повысить интенсивность и стойкость возникающих изменений, максимально использовать возможности каждого участника (Пугачев В. П. [9]).

Тренинг инновационной готовности строится на следующих принципах: безоценочности и принятия; неопределенности; системности; использования экспрессивных методов.

1. Принцип безоценочности и принятия. Средствами создания безопасной и комфортной атмосферы выступают позитивная обратная связь и запрет на критику, устанавливающийся в группе на этапе принятия правил. Необходимо обладать достаточным мужеством и уверенностью в себе, чтобы предлагать необычные творческие решения, особенно в тех сферах, где очень прочно укоренились привычные правила и установки. Система традиционного образования с детства закладывает в нас убеждение, что ошибки – это плохо, их надо избегать. Таким образом, появляется страх сказать или сделать что-нибудь неудачное. Этому противостоит одно из правил креативного процесса – безоценочность на ранних стадиях формулировки идей. Целесообразно относиться к ошибкам как к нужным и даже полезным элементам продуктивной деятельности. Человек, не зависящий от чужих оценок, не боящийся ошибаться и выглядеть смешно, способен воспринимать вещи непредвзято (особенно хорошо знакомые), ставить под сомнение хорошо знакомые и устоявшиеся правила. А. Эйнштейн на вопрос, как делаются открытия, ответил: «Очень просто. Все знают, что этого сделать нельзя. Но находится один невежда, который этого не знает, он-то и делает открытие».

2. Принцип неопределенности, предложенный Н. Ю. Хрящевой [8] задается в инструкциях, где в большинстве случаев не дается четких правил выполнения задания, участники свободны в поиске путей решения. В тренинге присутствует ряд упражнений для создания ситуации неопределенности. Участники имеют уникальную возможность почувствовать и осознать свои эмоции и мысли, возникающие в этот момент.

3. Принцип системности. Развитие инновационной готовности влияет на мировоззрение, ценностные ориентации. В свою очередь установки личности могут суще-



ственно затруднить либо облегчить проявления инновативности (Долгова В. И., Ткаченко В. А. [5]). Поэтому в предлагаемой авторской программе тренинга задействованы все компоненты личности, включены упражнения на рефлекссию, осознание своих установок, стереотипов, барьеров.

Кроме того, инновационная готовность выступает как взаимосвязь предметно-деятельностного (связанного с готовностью субъекта к изменениям в структуре деятельности) и социально-психологического (обеспечивающего эффективное взаимодействие с другими людьми) компонентов, поэтому в программу тренинга включены упражнения на развитие не только когнитивной и личностной сферы, но и сферы взаимоотношений с другими людьми.

4. Принцип использования экспрессивных методов. Для достижения целей тренинга задействованы методы арт-терапии, экспрессивного самовыражения.

В основу тренинга развития инновационной готовности заложены современные научные представления об инновационном процессе, а так же методические принципы, позволяющие наиболее полно реализовать цели тренинга.

Вся Программа разработана как ступень к совершенствованию индивидуального стиля деятельности, проектированию профессиональной деятельности, с целью создания условий для развития мотивационной готовности к инновационной деятельности, преодоления сопротивления осуществлению данной деятельности через привлечение личностных ресурсов самих участников. Мы полагаем, что своеобразное погружение в рефлексивную среду создает предпосылки для восприятия и осознания учителем своих личностных и профессиональных возможностей. Это способствует повышению мотивационной готовности учителей к инновационной деятельности.

Целью программы является создание условий для совершенствования индивидуального стиля деятельности как детерминанты готовности к инновационным процессам в образовании (Щукин М. Р. [11]).

Для достижения этой цели поэтапно решаются следующие задачи:

- способствование формированию гибкости поведения в изменяющихся ситуациях;
- развитие инновационно важных качеств личности, таких как честность, целеустремленность, выдержка, прогрессивность, патриотизм, решительность;
- способствование формированию установок на инновационную деятельность;
- способствование формированию устойчивого интереса к инновационным преобразованиям;
- знакомство с основными понятиями тренинга развития инновационной готовности (свобода, креативность, взаимодействие, отношение к ситуации неопределенности, вариативность, ответственность, инициативность, этапы творческого процесса, ментальные модели, латеральное и вертикальное мышление, креативный прыжок, поисковая активность);
- развитие навыков и умений управления инновационным процессом;
- осознание и преодоление барьеров (когнитивных и личностных), препятствующих актуализации творческих ресурсов.

В тренинговой программе используются техники и методики когнитивной и арт-терапии. Помимо содержательных упражнений, реализующих цель и задачи программы, в тренинге используются психогимнастические задания, направленные на развитие сплоченности группы и повышение работоспособности ее участников.



Тренинговая группа состоит из 12-15 человек; работа проходит в течение трех дней (20 академических часов).

2. Рабочая карта тренинга инновационной готовности

Занятие 1

1. Упражнение «Формула моей личности».

Цель: знакомство участников, создание атмосферы, соответствующей целям тренинга.

2. Групповое обсуждение правил работы группы, их принятие (правила физической и психологической закрытости, активности, безоценочности).

3. Информирование о целях и режиме работы.

4. Обсуждение ожиданий, опасений участников по поводу предстоящей деятельности.

5. Упражнение «Встряхнемся».

Цель: эмоциональный подъем, групповое сплочение, осознание ограничений, мешающих нам в решении задачи.

Главная цель – продемонстрировать, как часто мы сами создаем ограничения, мешающие нам чего-либо добиться. Никто не говорил, что люди должны оставаться на одном месте, но практически всегда все совершают эту ошибку. Кроме того, спешка, как правило, не создает творческих решений. Встав с места, участники сразу же снимают одно из ограничений – никто уже не сидит рядом друг с другом. Упражнению также в полной мере демонстрирует то, что многие вещи, кажущиеся поначалу невозможными, на самом деле не таковы.

6. Мини-лекция «Инновационный процесс: понятие и этапы».

7. Упражнение «Белый лист»

Цель: осознание участниками своего отношения к ситуации неопределенности.

В качестве альтернативы к упражнению «Белый лист» можно использовать упражнение «Молчание».

8. Упражнение на сплочение группы и поддержание работоспособности «Ложка и веревка».

Цель: снятие эмоциональных барьеров, сплочение группы, заряд энергии.

9. Упражнение «Характеристики отвертки».

Цель: всесторонний анализ проблемы.

10. Упражнение «Угадай, что написано»

Цель: осознание барьеров творческого мышления, значимости этапа подготовки, сбора информации.

11. Упражнение «Между лбами»

Цель: обучение координации совместных действий, уверенному поведению в не-обычной ситуации. Установление взаимопонимания с партнером, преодоление пространственных и психологических барьеров между участниками.

Обсуждение:

Чем, с точки зрения участников, определяется успех при выполнении этого упражнения?

Каким реальным жизненным ситуациям можно его уподобить?

12. Упражнение «Что нарисовано?»

Цель: осознать влияние предыдущего опыта на восприятие, логичный переход к мини-лекции о ментальных моделях.

13. Мини-лекция «Ментальные модели».

14. Упражнение «Придумай историю»



Цель: развитие творческого мышления, освобождение от рамок привычных взглядов.

15. Упражнение «Мой рисунок»

Цель: подведение итогов тренингового дня.

Инструкция: «В течение пяти минут вы должны нарисовать свои впечатления о сегодняшнем дне. Сделайте свой рисунок в любой манере, главное, чтобы он отражал ваше видение, ваш образ сегодняшнего дня работы. Затем каждый участник продемонстрирует свой рисунок и прокомментирует его».

Занятие 2. Посвящено освоению техник решения творческих задач, осознанию установок и качеств личности, способствующих и препятствующих творческому процессу.

1. Приветствие. Упражнение «Коллективное рисование».

Цель: создание рабочей атмосферы тренинга, осознание барьеров творческого мышления, развитие креативности.

2. Упражнение «Четыре точки»

3. Мини-лекция «Латеральное и вертикальное мышление».

4. Упражнение на сплочение группы и поддержание работоспособности «Цепочка скрепок».

5. Мини-лекция «Техники решения творческих задач»

6. Упражнение «Ассоциации»

Цель: развитие ассоциативного мышления.

7. Упражнение на сплочение и поддержание работоспособности «Поменяемся местами».

Модификация 1

Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: «Сейчас каждый найдет себе партнера из тех, кто сидит напротив. Сделайте это и убедитесь, что пара найдена». (Если в группе нечетное количество участников, тренер принимает участие в упражнении). «Теперь я прошу всех закрыть глаза. Когда я скажу «начали», все мы встанем и, не открывая глаз, поменяемся местами со своими партнерами. Итак, мы начали».

После того, как все заняли места, можно задать вопрос: «Все ли оказались там, куда вы планировали прийти?»

Модификация 2

Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: «В течение тридцати секунд посмотрите внимательно друг на друга, постарайтесь запомнить, кто где сидит (для усложнения упражнения можно ограничиться просьбой посмотреть внимательно друг на друга). Теперь закройте глаза. Сейчас некоторым из вас я предложу поменяться местами. Сделать это надо будет, не открывая глаз. Открыть их можно будет только после того, как вы окажетесь на новом месте. Итак, Таня и Света, поменяйтесь местами».

Тренер называет каждый раз по два человека до тех пор, пока все члены группы не примут участие в упражнении.

8. Упражнение «Чей то взгляд»

Цель: выход из «тоннельного видения», освоение техники аналогии.

9. Упражнение «Черный ящик»

Цель: активизация творческого мышления, генерация новых идей.

10. Упражнение «Мозговой штурм наоборот»

Цель: генерация новых идей, актуализация латерального мышления.

11. Упражнение «Движение по одному»



Цель: Тренировка решительности, развитие гибкой реакции на меняющуюся обстановку, умения брать на себя ответственность даже при недостатке информации, развитие взаимопонимания и наблюдательности.

12. Упражнение «Последняя встреча»

Цель: осознание личностно значимого, достижение атмосферы доверия и сопричастности.

Занятие 3

1. Упражнение «Уникальность».

2. Мини-лекция «Шесть шляп мышления» (знакомство с техникой Э. де Боно)

3. Упражнение на сплочение и поддержание работоспособности «Алфавит».

4. Упражнение «Шесть шляп мышления». Используем знаменитую технику Эдварда де Боно для группового решения проблемы.

5. Упражнение «Иллюзионист Данилов»

6. Упражнение «Каракули Леонардо да Винчи»

Цель: знакомство с техникой генерирования новых идей, активизация правополушарного мышления.

7. Упражнение «Коллаж».

Цель: одновременная активизация правого и левого полушарий мозга, представление и решение проблемы разными способами.

8. Упражнение «Все у меня в руках».

Цели: подведение итогов занятия, предоставление возможности высказать свое мнение по поводу содержания и организации работы.

Выводы:

Данная тренинговая программа может быть использована для организации работы в рамках психологического практикума, отдельные упражнения можно использовать на семинарских, практических, лабораторных занятиях.

Ожидаемые результаты:

- формирование установки на инновационную деятельность;
- формирование устойчивого интереса к инновационным преобразованиям;
- формирование гибкости поведения в изменяющихся ситуациях;
- развитие способностей к творческой деятельности, самостоятельности в принятии решений, оригинальности;
- развитие навыков рефлексии конкретной ситуации деятельности.

Ссылки на источники

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. — 224 с. (Серия «Психологи Отечества»).
2. Боно Э. Шесть шляп мышления. – СПб.: Питер Паблишинг, 1997. — 256 с.
3. Долгова В.И. Исследование готовности выпускников вуза к внедрению инновационных технологий // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. – Март 2014, ART 2176. – СПб., 2014 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2014/2176.htm>
4. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Интегративные параметры управления инновационными процессами в образовании по результатам// Научное мнение. 2012. № 8. С. 89-103.
5. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Управление инновационными процессами в образовании: сущность, закономерности и тенденции// Наука и бизнес: пути развития. 2012. № 7 (13). С. 17-22.
6. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности. // Психологический журнал. Т.21, №1, 2000. С. 15-26.



7. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования: монография / В.П. Ларина. – Москва: Изд-во Учреждения РАО «ИСМО», 2010. – 223 с.
8. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Речь», Институт Тренинга, 2006. – 256 с.
9. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с. с. 204-211.
10. Степанов В.В. Психологическое сопровождение как фактор становления и развития мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности / В.В. Степанов // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2010. – № 3. – С. 168-17
11. Щукин М.Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности. // Вопросы психологии. 1984. № 6. С. 26-32.
12. Яковлев Б.П., Жукова В.Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2; URL: www.science-education.ru/102-5631 (дата обращения: 22.10.2013).

Svetlana Zakharova,

graduate student in the Psychology Department, Chelyabinsk State-Hydrated Pedagogical University, Chelyabinsk

svetlanka.zaharova@bk.ru

The program of formation of readiness for innovation processes in education

Abstract. The article shows that an important role in the psychological support of the processes of formation of readiness for innovation in education is conducting programs and training that enables teachers to develop their reflective skills, and increase internal motivation, to promote the adoption and implementation of innovative changes.

Key words: innovazioni process, the psychological model of readiness for innovative activities, principles, components.

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»;

Утёмовым В. В., кандидатом педагогических наук

ISSN 2304-120X



1 3

9 772304 112015 9