**ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

В условиях образовательных реформ особое значение в учебных заведениях приобрела инновационная деятельность, направ­ленная на введение различных педагогических новшеств. Они охватили все стороны педагогического процесса: формы его организации, содер­жание и технологии учебно-воспитательской деятельности.

Сложность инновационных процессов определяется в первую оче­редь тем, что они требуют большой психологической перестройки деятельности педагога. Чтобы преобразовать школу в гимназию, профтехучилище — в лицей, техникум — в колледж, необходимо отказаться от авторитарного стиля мышления, овладеть новым, де­мократическим стилем педагогической деятельности, основанным на сотрудничестве преподавателей с учащимися, освоить новые педаго­гические технологии творческой деятельности. Все это требует зна­чительного напряжения духовных и физических сил.

Психологическая перестройка личности преподавателя осложня­ется наличием множества устаревших стереотипов деятельности, ус­тановок и привычек. Процесс разрушения, преодоления и замены старых стереотипов новым, более совершенным опытом инновацион­ной деятельности осуществляется постепенно и предполагает про­хождение нескольких этапов: формирование проблемного сознания, информационный поиск, программирование, реализацию программы и закрепление нового опыта. Рассмотрим каждый из них подробнее.

Формирование проблемного сознания. Инновационная деятель­ность начинается с чувства неудовлетворенности. Оно возникает в проблемной ситуации, когда потребность преподавателя в успешном решении педагогических задач наталкивается на какие-то барьеры, внешние и внутренние. Первый импульс, инициирующий начало инновационного про­цесса, обычно исходит от внешнего барьера: низких результатов дея­тельности, неудач и трудностей в работе, несоответствия деятельно­сти новым, изменившимся требованиям.

Главным элементом стартовой мотивации педагогов чаще всего вы­ступает глубокая неудовлетворенность отсутствием интереса учащихся к учебе и их плохим поведением. Однако чувство неудовлетворенности далеко не всегда рождает инновационную активность. Это объясняется несколькими причинами. Многие теряются перед сложностью задачи — барьер им кажется слишком сложным, даже непреодолимым.

Чтобы проблемное сознание мотивировало инновационную ак­тивность, необходимо, чтобы неудовлетворенность, возникающая под влиянием барьеров, трансформировалась в неудовлетворенность способами своей деятельности, т.е. внешний барьер превратился бы во внутренний. В связи с этим возникает сложная задача: переклю­чить энергию абстрактного недовольства педагогов на свою собствен­ную деятельность, повысить уровень их самокритичности.

Информационный поиск. Этот период деятельности направлен на сбор и анализ информации в целях выявления возможных способов решения проблем, стоящих перед данным педагогом. Для этого ну­жен достаточно широкий педагогический кругозор, необходимо знать достижения новаторов, педагогики, психологии и методики, коллег по работе. Чем больше информации, тем легче выбраться из сложной ситуации.

У каждого педагога потенциальное поле информационного поиска достаточно широкое: книги, методические пособия и журналы, учеба на курсах и семинарах, посещение уроков других учителей, анализ собственного опыта и др.

Какие секторы информационного поля больше всего предпочита­ют педагоги? Как показали исследования, они ориентируются на са­мые оперативные и легкодоступные источники информации, среди которых назовем живое общение с коллегами, газеты, телевидение и радио, небольшие методические публикации и статьи в предметных журналах. Довольно привлекательны и встречи с новаторами и уче­ными. А «толстые» научные монографии их явно не интересуют.

Наиболее ценную информацию педагоги получают в результате самообразования. Велика роль и неформальной товарищеской взаи­мопомощи. Полезными они считают открытые уроки. Определенные надежды связывают с учебой на курсах повышения квалификации.

Как видим, официальные формы работы слабо стимулируют нача­ло инновационной деятельности, так как они излишне формализова­ны и не учитывают индивидуальных информационных запросов учи­теля. Исключение — открытые уроки, что еще раз подтверждает старую истину: лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Если на открытом уроке действительно демонстрируется полезный опыт, помогающий заинтересовать учащихся учебой, если это не парадное мероприятие, он оказывается действенным средством повышения компетентности и профессионализма педагога.

Для решения каких педагогических задач нужна новая информа­ция? Прежде всего, для усиления у учащихся мотивации учения, их нравственного воспитания и достижения взаимопонимания, повыше­ния общей культуры.

Программирование инновационной деятельности. На этой ста­дии осуществляется отбор актуальной информации, которая может помочь учителю выйти из трудной ситуации, и намечается план дей­ствий. Из множества возможных вариантов совершенствования рабо­ты, выявленных в ходе информационного поиска, выбирается такой, который больше всего отвечает запросам и возможностям данного педагога, его склонностям и профессиональному кредо. Выбранный вариант оформляется в сознании как идея (замысел), намеченная к реализации. Она служит основой инновационной программы, в кото­рой предусматривается обновление различных элементов педагоги­ческой деятельности: ее содержания, форм, методов, отдельных при­емов (объяснения материала, контроля за его усвоением) и даже сти­ля деятельности, всей ее технологии.

Разработка сложных программ — обычно плод длительных уси­лий. Как отмечают новаторы, «новая мысль редко приходит в голову тому, кто не думает над своей проблемой неотступно, не ищет мате­риалы, не читает книги и научные журналы. Когда мы в поиске, и чтение становится другим — мы и в известных книгах находим то, что прежде не видели... Момент напряжения, сбора сведений, поиска ответов может продолжаться долго. Это самое мучительное время в жизни творческого человека. Муки иногда становятся невыносимы­ми, охватывает отчаяние».

По степени новизны инновационные программы (идеи) можно разделить на три вида — обновление, дополнение и совершенствова­ние. Первое предполагает замену ранее освоенного способа деятель­ности принципиально новым. Во втором случае прежний способ со­храняется, но добавляется к нему новый элемент. В третьем случае новизна состоит лишь в том, что повышается уровень мастерства в применении различных способов деятельности.

Думается, что ни один более или менее опытный педагог не нужда­ется в том, чтобы полностью обновлять свой профессиональный арсенал. Поэтому речь надо вести о частичном его обновлении. Реализация программы и закрепление нового. На этом заключи­тельном этапе идея воплощается в жизнь. Его назначение — практи­ческая апробация новой идеи и превращение ее в привычный способ действия. При реализации сложных творческих программ способ, адекватный идее, нащупывается не сразу, а в результате перебора различных вариантов действия, путем проб и ошибок. Даже после того как способ действия найден, часто поиск не завершается: вначале новый способ не дает ожидаемой отдачи, его надо скорректировать и отшлифовать. Иногда коррекция поглощает много сил и энергии, превращается в относительно самостоятельную фазу деятельности.

Творческая деятельность обладает большим самостимулирующим потенциалом и не всегда нуждается в поддержке, стимулировании из­вне. Это характерно для педагогической деятельности вообще: желание работать лучше, более качественно возникает преимущественно перед влиянием внутренних мотивов: чувств совести и чести, потребности в самореализации, в успехе, интересе к педагогической профессии. Моти­вация инновационной деятельности имеет определенное своеобразие. Оно состоит в том, что в ее структуре ведущую роль играет острое желание найти причины неудовлетворенности результатов труда, уче­бы и поведения учащихся. Неудовлетворительный результат дает тол­чок к инновациям, активизирует поиск, что пробуждает интерес к ново­му. Но тут важны и другие мотивы, внутреннее побуждение. Без этого внутреннего побуждения не бывает успешным столь многотрудное пе­дагогическое дело, как поиск и освоение нового.

Не отрицая доминирующей роли внутренних мотивов, нельзя не­дооценивать и роль мотивов, связанных с внешними стимулами. Сре­ди них самые действенные — доброе слово и пример коллег, особен­но — одобрение коллектива. Значимы премирование и благодарность со стороны администрации.

Результатом инновационных достижений может быть рационализа­ция работы, когда педагог добивается желаемого меньшими усилиями.

Любой вид инновации требует закрепления освоенного способа. Это достигается вариативным освоением того, что нужно превратить в спо­соб повседневного действия. Не случайно педагоги-новаторы предуп­реждают: чтобы довести дело до конца, надо запастись большим терпе­нием и проявить настойчивость. В закреплении нового существенную роль играет радость достижения определенного результата.

Какие барьеры существуют в инновационной деятельности? Прежде всего перегрузки, усталость, нехватка времени. Это харак­терно для всех типов учебных заведений. Напряжение и утомитель­ность педагогического труда возрастает там, где он плохо организован, отягощен формализмом. Многие трудности связаны с нежеланием учащихся учиться, их плохим поведением. Для про­фессиональных училищ — это главный барьер.

Активизации инновационной деятельности способствуют разно­образные стимулы, в том числе и негативные, мотивирующий потен­циал которых достаточно велик. Среди них особенно значимы раз­личные формы критики: замечания, сделанные коллегами в неофи­циальной обстановке, советы руководителей по поводу того, как исправить выявленные недостатки, а также их обсуждение на собра­нии коллектива. Положительное значение может иметь и негативная оценка при аттестации, и некоторые другие стимулы.

Публичная критика, особенно в резкой форме, нередко дает отри­цательный результат, что подавляет и озлобляет преподавателя, ущемляет его чувство собственного достоинства и настраивает его против тех, кто критикует. К такой критике надо прибегать лишь в исключительных случаях, когда исчерпаны все другие меры воздей­ствия. Доброжелательные, корректные замечания помогают осознать свои недостатки и быть более самокритичным.

Анализ механизмов управления деятельностью преподавателя по­казывает, что в этом процессе большую роль играет педагогический коллектив. Среди факторов, обеспечивающих информационную и мотивационную стороны инновационной активности педагога, бес­спорно доминируют поддержка и одобрение, исходящие от коллег. Они во многом связаны с целенаправленной деятельностью руково­дителей, с их умением стимулировать позитивное влияние коллекти­ва на личность.