

ПРЕОДОЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ барьеров в инновационной педагогической деятельности



Зейнутдин Абасов,
*доцент кафедры педагогики
Ульяновского педагогического университета,
кандидат педагогических наук*

При любых преобразованиях в школе учитель является главным проводником новых идей, долго- и краткосрочных программ, концепций, моделей обучения и воспитания, но одновременно и агентом сопротивления новому. Тезис, который мы отстаиваем, таков: факторы, препятствующие инновационной педагогической деятельности, носят объективный и субъективный характер, причём субъективные, психологические моменты играют решающую роль.

В условиях кардинальных перемен в образовании учителя избирают различные стратегии адаптивного поведения. Человек не просто живёт в условиях перемен, но определённым образом относится к ним. И отношение личности к нововведениям влияет на восприятие инновационных процессов и реальное участие в них. Ряд учителей восторженно встречает перемены, связывая с ними надежды на перестройку профессионально-педагогической деятельности, повышение её эффективности, переход на новый уровень профессионализма, возможность творческого саморазвития и самореализации. Другие учителя сопротивляются новому, поскольку

инновации несут угрозу их стабильному существованию, нарушают привычный режим профессионально-педагогической деятельности и ритм жизни, ведут к увеличению нагрузки, которая, по их мнению, вряд ли будет компенсирована. Третьи занимают выжидательную позицию («Посмотрим, чем всё это закончится»). Идеологи инновационных перемен в школе должны знать, что при любых начинаниях инновационно ориентированная часть учителей составляет меньшинство.

Сопротивление новому: благо или зло?

Прежде чем перейти к анализу факторов и причин, актуализирующих барьеры и защитные механизмы у педагогов, необходимо выяснить, какую конструктивно-деструктивную роль они играют в педагогической деятельности. В педагогическом сообществе существует достаточно устойчивое представление о барьерах и защитных механизмах как о деструктивном явлении, блокирующем перемены в образовании. Заметим, что открытое или скрытое сопротивление

существует и в любой другой деятельности, связанной даже с незначительными переменами. Но в инновационной деятельности в силу масштабности происходящих перемен, в определённом смысле разрушительного их характера, приводящих к дезорганизации системы, барьеры и препятствия проявляют себя острее и болезненнее. Субъектами сопротивления могут быть организация в целом (коллектив), отдельно взятая личность и группа в различных их сочетаниях.

Какова конструктивная роль барьеров и защитных механизмов в инновационной деятельности? «Во-первых, нередко противодействие обусловлено неготовностью предприятия к внедрению. Во-вторых, зачастую само новшество не отработано. Критика заставляет подумать об усовершенствовании идеи, позволяет более тщательно подогнать её к особенностям предприятия... В-третьих, сопротивление или пассивность нередко связаны обоснованными опасениями, что нововведение повлечёт негативные социальные последствия»¹.

Психологические барьеры:

- предохраняют школу от внедрения в учебно-воспитательный процесс псевдоинноваций;
- инициируют создание администрацией школы и проводниками новых идей инновационной среды, благоприятствующей инновационной педагогической деятельности;
- требуют от инициаторов инновационных процессов тщательного изучения и создания необходимых условий для включения учителей в нововведенческую деятельность;
- актуализируют проблему инновационного обучения потенциальных инноваторов, формирования у них компонентов инновационной педагогической деятельности.

Следует подчеркнуть, что в долгосрочной перспективе сопротивление новому, психологические защиты играют деструктивную роль, поскольку сдерживают профессиональное и личностное развитие учителя, ставят его вне происходящих в школе инновацион-

ных перемен и в конечном счёте ведут к профессиональной деформации педагога.

Социальные факторы, препятствующие инновационным процессам в образовании:

- отсутствие в обществе ясных и чётких стратегических целей в области образования;
- недостаточное внимание со стороны государственных структур и общественных организаций, родительской общественности к проблемам образования, в частности, школы;
- низкий инновационный потенциал микросреды школы;
- низкая степень социальной защищённости работников образовательных учреждений;
- снижение престижа педагогической деятельности в обществе и реально низкий статус учителя.

Экономические факторы, вызывающие сопротивление нововведениям:

- неудовлетворительное финансирование школы;
- низкая заработная плата учителей;
- слабая материально-техническая и учебная база школы (отсутствие необходимых помещений, оставляющее желать лучшего оборудование кабинетов, нехватка средств обучения и т.д.).

Педагогические факторы сопротивления новому:

- недостаточно высокий уровень развития инновационной педагогики и плохая её связь с инновационной педагогической практикой;
- отсутствие надёжного механизма трансляции инновационных идей в школьную практику;
- отсутствие системного подхода при проектировании и реализации инновационных идей в школьной практике (концептуального видения желаемого будущего; чёткости формулировки целей развития школы и ясности для педагогического коллектива стратегических и тактических целей инновационных преобразований в школе; продуманности в выборе новшеств, подлежащих освоению и использованию с учётом специфики и инновационного потенциала школы);

¹ Косалс Л.Я. Инновационное поведение работников // Социс. 1989. № 3. С. 65.

- низкий инновационный потенциал школы и педагогического коллектива;
- отсутствие у учителей опыта поиско-исследовательской работы и несформированность компонентов инновационной педагогической деятельности;
- отсутствие надлежащих условий для повышения квалификации и творческого саморазвития учителей, трудности получения своевременной квалифицированной помощи при разработке, освоении и применении педагогических новшеств;
- неудовлетворительное информационное обеспечение учителей, вставших на путь осуществления инновационной педагогической деятельности;
- низкий инновационный потенциал и антиинновационные установки администрации школы.

Психологические барьеры и защиты в инновационной педагогической деятельности

Признание психологических барьеров и защитных механизмов в качестве главного фактора, сдерживающего развёртывание инновационных процессов в школе, подводит нас к необходимости выявления причин этого сдерживания.

Одной из подобных причин является отсутствие у учителей исчерпывающей информации о воспитательных, обучающих и развивающих возможностях новшества, масштабе предполагаемых преобразований в школе. По материалам нашего исследования (общая выборка 608 учителей) 35% назвали эту причину.

Многие исследователи к числу факторов, вызывающих антиинновационную установку и сопротивление новому, относят тип предлагаемого новшества (его технологические, экономические, организационно-управленческие свойства, выгоды, сложность процесса его ввода в практику организации (в учебно-воспитательный процесс)). «Чем сложнее новшество, тем более сложны задачи управления его распространением и освоением и тем меньше у него шансов быть принятой практикой», — подчёркивает В.С. Лазарев². Чем радикальнее новшество, тем вероятнее, что педагоги уже на этапе оценки

² Лазарев В.С. Управление образованием на пороге новой эпохи // Педагогика. 1995. № 5. С. 14.

откажутся от его принятия, а значит, от участия в преобразованиях в школе. Чем радикальнее новшество, чем масштабнее предполагаемые перемены, тем больше риска и неопределённости оно несёт с собой, тем труднее прогнозировать вероятность достижения запланированных целей. Логично предположить, что учителя более насторожённо отнесутся к такому радикальному нововведению, как изменение парадигмы воспитательной работы школы, требующей перестройки целевых, содержательных и технологических основ воспитательной системы, чем к новшеству в приёмах и методиках воспитания. Первое нововведение потребует от них более фундаментальной подготовки по теории и методике воспитательной работы, умения вести исследовательский поиск, затраты большего времени, сил и т.д. 28% обследованных нами учителей указали на сложность новшества как на фактор, вызывающий у них трудности в его освоении и использовании.

Для 9% учителей барьером является отсутствие поддержки со стороны коллег, неблагоприятный психологический климат в педагогическом коллективе. Параметрами, определяющими психологический климат в коллективе, являются его инновационный потенциал и инновационные установки педагогов, характер межличностных отношений, стиль управления администрации школы. В коллективе, где инновационный климат неблагоприятен для перемен, испытывают на себе осуждающие взгляды ревнивых коллег. Неодобрительное отношение к переменам со стороны педагогов может быть объяснено боязнью потери школой самостоятельности, увеличения нагрузки (которая, как говорилось, вряд ли будет компенсирована), установления жёсткого контроля за работой учителей со стороны администрации школы, роста ответственности перед учащимися и их родителями.

Для 24% учителей барьером является недостаточный уровень профессиональной подготовки (не недостаточность знаний

по предмету в области психологии и педагогики, а несформированность компонентов инновационной педагогической деятельности: мотивационного, креативного, проектировочного, рефлексивного и др.) и боязнь его обнаружения (это может привести к потере авторитета среди коллег, негативному отношению со стороны администрации школы, к подрыву положительной «Я-концепции», снижению самооценки и самоуважения, в т.ч. для этой группы).

11% учителей назвали барьером привычку работать по-старому. Данная привычка, приверженность к апробированным и годами закреплённым способам осуществления нормативной педагогической деятельности приводят к приостановке профессионального развития, формированию ранее отсутствовавших отрицательных качеств (дидактизм, назидательность, догматизм взглядов, педагогическое упрямство, самоуверенность), снижению профессиональных способностей, умений и навыков, а в конечном счёте, к профессиональной деформации.

Выбор стратегии инновационного поведения в условиях перемен зависит и от того, кто является агентом инновационных идей (чем выше статус носителя инновационных идей, тем больше шансов для развёртывания инновационных процессов), откуда исходит инновационная идея (рождённое внутри коллектива получает больше понимания и поддержки, чем предложенное ему со стороны), от способа реализации новшества (освоение как добровольная, внутренне мотивированная деятельность имеет больше шансов на успех, чем внедрение, осуществляющееся в директивной форме).

Администрация школы и инновации

Администрация должна соответствовать своей социальной роли и ролевым требованиям, которые предъявляет к ней коллектив. Быть инициатором, а возможно, и руководителем инновационных преобразований в школе, — часть её социальной роли. Однако не всякая

администрация школы способна и психологически к этому готова. В числе её недостатков, сдерживающих инновационные преобразования в школе:

- антиинновационные установки и антиинновационные позиции;
 - формализм и нереалистичность требований;
 - низкие инновационный потенциал и уровень инновационной восприимчивости к новому;
 - некомпетентность в вопросах нововведческой деятельности;
 - отказ в поддержке инновационных идей членов педагогического коллектива.
- По нашим данным, 12% учителей к числу факторов, формирующих у них антиинновационные установки, относят именно отсутствие понимания и поддержки со стороны администрации школы.

В зависимости от отношения к инновационным переменам можно выделить следующие типы администрации школ:

- а)** консервативный: руководство ориентировано на нормативную педагогическую деятельность, привычные способы работы; к новому относятся с опаской, недоверчиво;
- б)** декларативный: на словах — за любые новшества, на деле — сторонник незначительных перемен в школе, не требующих затрат, в т.ч. времени и сил;
- в)** колеблющийся: боится инновационных перемен в школе; не имеет собственной точки зрения;
- г)** прогрессивный: постоянно ищет новые подходы, технологии и способы обновления жизни школы;
- д)** одержимый: повышение качества учебно-воспитательного процесса связывает с экспортом в школьную среду разнообразных новшеств, постоянно что-то предлагает педагогам, порой не отдавая себе отчёта в том, насколько эффективны и продуманны предлагаемые им новшества.

Исследование Н.И. Подымова показывает, что администрация школы может блокировать инновационную активность молодых

учителей на разных уровнях. Администрация ограничивает учителя на мотивационно-потребностном уровне:

- «нет достаточного опыта работы в школе, нужно поработать по традиционной системе, а потом уже вводить новшества»;
- «мы с этим ещё сами мало знакомы, неизвестно, что может получиться»;
- «это всё глупости, всю жизнь работали по старой программе, и всё было хорошо»;
- «могут быть родители против, нам это не нужно»;
- «наши дети этого не поймут»;
- «на совещаниях в РОНО нам об этом не говорили».

Директор школы и завуч — на уровне целе-реализации:

- «как только учитель отходит от школьной программы, сразу же к нему приходят на уроки с нормативами, говорят, что на уроке вы не решаете определённого количества задач»;
- «нельзя вносить какие-то изменения в обучение, если учитель не справляется с программными требованиями»;
- «директор школы может отбить охоту заниматься введением новшеств только тем, что он начинает слишком часто посещать уроки, подробно их разбирать, давать советы («на мой взгляд...»), слишком часто проверять поурочные планы, убеждая, что мне рано работать по-новому».

Администрация и коллеги — на уровне самооценки:

- «я бы не советовала Вам переоценивать свои возможности»;
- «я бы на твоём месте не прыгал выше себя»;
- «у тебя уроки хорошие, но нужно ещё набраться опыта»;
- «Вы что? Умнее всех?»³.

Повторимся. Сопротивление инновациям в школе в первую очередь обусловлено психологическими факторами, профессионально-личностными характеристиками педагогов (восприимчивостью к новому, готовностью к освоению и использованию новшеств в своей работе, гибкостью и критичностью мышления, установками, целями и ценностными ориентациями в профессионально-педагогической деятельности и т.п.). Иначе трудно объ-

³ Подымов Н.А. Психологические барьеры в педагогической деятельности. М., 1998. С. 153–154.

яснить, почему учителя, находящиеся в одной социокультурной ситуации, в одной школе, с одинаковыми учебной нагрузкой, педагогическим стажем и заработной платой, избирают различные стратегии поведения — одни включаются в инновационные процессы, другие — активно или скрытно оказывают сопротивление. Осознание этого положения важно для инициаторов и руководителей перемен в школе, администрации школы, ибо всегда существует соблазн причины непринятия педагогическим коллективом идей обновления школы свести к внешним неблагоприятным условиям.

Стратегия преодоления психологических барьеров и защитных механизмов

Изучение психологических барьеров и защитных механизмов в инновационной педагогической деятельности имеет важное значение для разработки стратегии их преодоления в зависимости от конкретной причины, их вызвавшей, для принятия управленческих решений в целях интенсификации инновационных процессов в школе.

Стратегия 1. Преодоление сопротивления, вызванного отсутствием у педагогов исчерпывающей информации о вводимом в школьную среду новшестве, предполагает открытое обсуждение с педагогическим коллективом планируемых перемен в школе, обоснование их необходимости, раскрытие обучающих, воспитательных и развивающих возможностей новшества, предоставление самим педагогам права принимать решение о включении-невключении в инновационный процесс, мотивацию учителей на осуществление нововведенческой деятельности, требуется исчерпывающая информация о педагогическом новшестве и совместно принятое администрацией школы, агентом инновационных перемен в школе и педагогическим коллективом решение о включении в нововведенческую деятельность.

Стратегия 2. Преодоление сопротивления, связанного с типом вводимого в школу новшества, предполагает избрание просветительской стратегии, предусматривающей проведение лекций, семинаров, бесед, в ходе которых рассматриваются существующие в педагогической практике педагогические и образовательные новшества, выясняются их сходства и принципиальные различия по разным признакам. Уместно напомнить, что в научной литературе существуют различные типологии педагогических новшеств по различным основаниям: по масштабу преобразований (частные, модульные, системные); по инновационному потенциалу (модифицирующие, комбинаторные, радикальные); по отнесённости к той или иной части учебно-воспитательного процесса (в содержании образования, в методиках, технологиях, формах, методах, приёмах, средствах учебно-воспитательного процесса); по организации учебно-воспитательного процесса; по типу управляющей системы школы. Выбор того или иного типа новшества должен являться не произвольным, а соотнесённым с целями школы, её социокультурным окружением, инновационным потенциалом школы (её способностью создавать, осваивать и использовать новшества). По утверждению С.Д. Полякова, инновационный потенциал школы состоит из «вещного» блока (материально-финансовые резервы школы, наличие помещений, соответствующего оборудования, средств обучения, возможности экономического стимулирования участников нововведённой деятельности) и кадрового блока (социально-психологические особенности педагогического коллектива — возраст, пол, педагогический стаж учителей; инновационный потенциал и инновационные установки, творческая устремлённость, прежний опыт нововведённой работы; установки и позиция администрации школы). Если инновационный потенциал школы низок, отсутствует хотя бы одна из перечисленных выше составляющих, то освоение и использование педагогических новшеств малоэффективны, особенно когда речь идёт о радикальных новшествах. В этом случае целесообразно либо вовсе отказаться от перехода на инновационный путь развития, либо из-

брать то новшество, которое по силам педагогическому коллективу на данном этапе его развития. Пренебрежение подобной очевидной истиной приводит не к качественным переменам в жизни школы, а имитации нововведённой деятельности. В этом отношении в истории отечественной школы есть масса негативных примеров.

Стратегия 3. Для преодоления барьера, связанного с недостаточным уровнем профессиональной подготовленности, неумением учителей осуществлять инновационную педагогическую деятельность, кроме просветительской необходима стратегия, направленная на формирование профессиональных умений и компонентов инновационной педагогической деятельности. По утверждению С.Д. Полякова⁴, такая стратегия включает в себя организационно-деловые и развивающие игры, открытые уроки, анализ конкретных ситуаций, социально-психологический тренинг, коллективно-творческие дела и т.п. Эти и другие организационные формы инновационного обучения в школе или на курсах повышения квалификации способствуют преодолению стереотипов педагогического мышления, формированию у педагога уверенности в своих силах, освоению новых способов и технологий педагогической работы, которые ведут к росту его инновационной активности и, как следствие, включению в инновационные преобразования в школе.

Стратегия 4. Существует два способа экспорта инновационных идей в школьную среду: внедрение и освоение. Первое, сторонником которого, как правило, является администрация школы, всегда осуществляется в директивной форме, что вызывает защитную реакцию со стороны отдельных учителей или группы учителей. Освоение — добровольная, внутренняя мотивированная деятельность. Какой из этих двух способов наиболее предпочтителен

⁴ Заинтересованного читателя мы отсылаем к его новой книге — Поляков С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики. М., 2007.

для развёртывания инновационных процессов в школе? Конечно, освоение. Но как быть, если педагогический коллектив, имеющий высокий инновационный потенциал, опыт поисково-исследовательской работы, при всей целесообразности перевода школы из режима функционирования в режим развития не спешит включиться в инновационные преобразования? В подобной ситуации агенты инновационных идей, администрация школы должны прибегнуть к внедрению. Внедрение — это в определённой степени принуждение как проявление авторитарного стиля руководства по реализации программы развития школы влияет на психологический климат в коллективе. Но в ряде случаев обеспечивает наибольшую эффективность педагогической деятельности. В целом же выбор стиля руководства (в нашем случае внедрение или освоение) зависит от конкретного педагогического коллектива, уровня его развития, характера межличностных отношений в нём и т.д.

Синтез традиций и инноваций в образовании

Рассматривая стратегии преодоления психологических барьеров в инновационной деятельности учителей, нельзя не коснуться вопроса более общего плана: соотношения традиций и инноваций в образовании. Необходимость данного рассмотрения связана, во-первых, с неадекватным пониманием учителями роли и места инноваций в образовании, а во-вторых, с тем, что психологические барьеры в инновационной педагогической деятельности являются в определённом смысле протестом против тотального использования новшеств, которые часто разрушают сложившиеся в прошлом и оправдавшие себя позитивные тенденции (традиции) в образовании.

Что мы имеем в виду? Инновационное образование, характеризующееся открытостью, способностью к постоянному обновлению в соответствии с изменяющейся социально-педагогической ситуацией в стране, вариативностью, гибкостью форм и способов организации учебно-воспитательного процесса, устремлённостью в будущее, является альтернативой традиционному «поддерживающему» образованию. (Вообще сегодня переход на качественно новый этап экономического и социокультурного развития связывается с инновациями.)

Однако отдавая предпочтение инновационному образованию, связывая с ним надежды на перевод школы из режима функционирования в режим развития, нельзя забывать и о традициях в образовании, о генетической взаимосвязанности традиций и инноваций. Дело в том, что в последние годы впечатляющие успехи отечественного образования, являющиеся результатом экспансии новшеств в образовательную среду, сформировали в педагогическом сообществе достаточно устойчивое представление о том, что именно инновационное образование должно быть единственной моделью будущего, сопровождается недооценкой роли традиций, отношением к ним как к чему-то устаревшему, с современностью не связанному. Речь идёт о необходимости соблюдения определённого баланса данных моделей образования, их синтезе. Преувеличение роли традиций (приверженность традиционной модели образования) заслоняет познавательный поиск, блокирует инновационную активность педагогов, формирует негативное отношение к установке на инновации в школе.

Однако столь же не оправданно и нецелесообразно преувеличивать значение инноваций в структуре образования. Несоразмерно большой объём «инновационных вливаний» в школьную среду разрывает связь старого и нового. Ю. Громько и соавторы пишут: «В любом образовании содержатся консервативные и динамические составляющие, соотношение которых в различные исторические эпохи меняется. Вместе с тем существенное превышение динамической составляющей (инноваций, — З.А.) при обновлении образования чревато его разрушением»⁵. Ещё раз подчеркнём: *успех инновационной педагогической деятельности во многом предопределяется соотносённостью традиций и инноваций. НО*

⁵ Громько Ю., Давыдов В., Зинченко В., Никандров Н., Поляков Н., Шадриков В. Изменение в содержании и оценке качества образования и образовательных технологий // Вестник высшей школы. 1998. № 3. С. 37.