

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №313
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Высоцкая З. С., Кошелева А.Н., Кинелева В.В.,

Морозова В.Ю., Андреева М.В.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА И РАЗВИТИЕ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА**

Методические рекомендации

2024

Печатается по рекомендации
кафедры психологии
профессиональной деятельности и
информационных технологий в образовании
Института Психологии
РГПУ им. Герцена

Авторский коллектив: Высоцкая З. С., Кошелева А.Н., Кинелева В.В.,
Морозова В.Ю., Андреева М.В.

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Королева Н.Н.,
кандидат психологических наук, доцент Луговая В.Ф.

**Психологическая диагностика и развитие и инновационного потенциала педагога
Методические рекомендации. – 2024 , с.**

ISBN 978-5-8064-2224-9

В методических рекомендациях раскрываются теоретические и практические аспекты психологической диагностики и развития инновационного потенциала личности педагога. Описывается комплекс психодиагностических методик, направленный на диагностику различных аспектов инновационного потенциала личности и результаты его апробации. Приводится программа тренинга «Развитие инновационного потенциала учителя»

Методические рекомендации предназначены для психологов и педагогов учреждений различных образовательных учреждений общего, профессионального и дополнительного образования.

ISBN 978-5-8064-2224-9

**©Коллектив авторов, 2024
©Издательство Новый Формат , 2024**

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Инновационный потенциал личности педагогов.....	6
Глава 2. Психологическая диагностика инновационного потенциала личности педагога	15
2.1 Опросник адаптации-новаторства Киртона ((Kirton Adaptation-Innovation Inventory -KAI).).....	15
2.2 Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности (ИПЛ) Ю.А. Власенко, Калина В.К.....	20
2.3 Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (автор О.Л. Гончарова).....	25
2.4 Шкала самооценки инновативных качеств личности (СИКЛ, Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко)	27
2.5 Методика «Идеальный компьютер» Э.Г. Гельфман, М.А. Холодной, Л.Н. Демидовой.....	31
3. Результаты апробации методического комплекса.....	33
3.1 Инновационный потенциал личности педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания	33
3.2 Инновационный потенциал личности педагогов, реализующих адаптивные программы	37
4. Развитие инновационного потенциала личности педагога.....	45
5. Программа тренинга «Развитие инновационного потенциала личности педагога»	48
Заключение	76

Введение

Современный мир можно рассматривать как эпоху инновационного общественного развития, который в свою очередь предъявляет особые требования к человеку, участнику инновационных процессов. На уровне государства и организации выделяется большое количество ресурсов для развития инновационного потенциала, так как именно он является важнейшим элементом устойчивости любой компании, ее активного совершенствования.

Каждый специалист стремится усовершенствовать свою деятельность, - в каждом человеке заложено стремление к совершенствованию, и каждый человек обладает определенным потенциалом к внедрению нового в свою жизнь, однако у всех данное стремление развито в различной степени.

Однако лишь определённые характеристики личности и ценностные установки определяют ресурсы личности в освоении нововведений. Широта познавательной позиции, умение брать ответственность на себя, идти на риск, креативность, склонность к сотворчеству характерны для инновационной личности.

Рассматривая «инновационный потенциал» в широком понимании, его можно трактовать как склонность личности к изменениям и создание принципиально нового, усовершенствованного продукта, который удовлетворяет возникающие потребности у инноватора или потребителей. Понятие «инновационный потенциал личности» по всем характеристикам комплексное и отражает свойства личности, как инициатора нововведений, так и склонность к принятию инноваций в деятельности. То есть для инноваторов характерно как преобразовательная деятельность, так и осмысленное принятие инноваций.¹

Интерес к вопросу изучения инновационного потенциала личности устойчив как с точки зрения теории, так и практики и это связано с

¹ Капустина Валерия Анатольевна, Быкова Евгения Сергеевна Типологический подход в исследовании структуры инновационного потенциала личности // Психолог. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipologicheskij-podhod-v-issledovanii-struktury-innovatsionnogo-potentsiala-lichnosti> (дата обращения: 24.12.2021).

потребностью ввода инноваций в самых разных сферах жизни общества. Образование – одно из самых изменчивых и динамично развивающихся отраслей современной экономики России и как следствие испытывает самые большие потребности в развитии инновационного потенциала у педагогов.

Глава 1. Инновационный потенциал личности педагогов

В современной педагогике и психологии инновационный потенциал личности понимается как нераскрытая возможность, скрытый потенциал личности к творческому пониманию и реализации инноваций в педагогической деятельности. Инновационный потенциал личности имеет определенные характеристики:

- творческие способности к генерации идей и продуцированию их выражаются в умении проектировать и моделировать;
- открытость новшествам и толерантность, гибкость и панорамность мышления обеспечивают реализацию актуального продукта инновации;
- культурно-эстетическая развитость и образованность также делают итог инновационной деятельности соотносимым условиям современной действительности;
- наличие внутренних ресурсов и готовность к совершенствованию деятельности являются внутренними стимулами для начала инновационной работы;
- инновационное сознание обеспечивает понимание необходимости и важности инновационных изменений².

Инновационный потенциал педагога всегда был востребован в образовательной деятельности. Особая потребность в педагогах-новаторах возникла в начале XX века в связи со стремительным развитием технологий и социальными изменениями в России, возникла потребность в создании культуротворческих образовательных учреждений и организации обучения на основе культурологической парадигмы.

Формирование инновационного потенциала личности педагога начинается еще на этапе обучения в вузе, при условии соблюдения принципов:

- признание личностью собственной самооценности;

² Аверина Татьяна Николаевна Теоретические основы инновационной педагогической деятельности // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №60-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-innovatsionnoy-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 24.12.2021).

- творческого понимания «самости»;
- компенсаторности;
- индивидуализации;
- противоречивости;
- нравственной опосредованности;
- «креативных вспышек»;
- рефлексии³

Г.В. Лаврентьев и Н.Б. Лаврентьева предлагают рассматривать инновационный потенциал педагога как целенаправленную и практико-ориентированную инновацию, осуществляющуюся на нескольких уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне:

- на макроуровне происходят изменения в системе образования в целом, приводящие к изменению ее парадигмы;
- на мезоуровне инновации затрагивают изменения в образовательной среде региона и в конкретных учебных заведениях;
- на микроуровне создается новое содержание курсов, вырабатываются новые способы структурирования образовательного процесса, разрабатываются новые технологии, новые формы и методы обучения.⁴

Инновационный потенциал педагога оказывает большое внимание на его личностное развитие, активизирует творческий потенциал, способствует саморазвитию и самосовершенствованию его личности.

Выявляя роль инновационного потенциала личности педагога, Ы.А. Наби выделяет ее характеристики:

- «новизна в постановке целей и задач;
- глубокая содержательность;

³ Абасов З.А. Подготовка к инновационной деятельности // Педагогика. - 2002. - № 3. - С. 106-108.

⁴ Лаврентьев Г. В., Лаврентьева Н. Б. Методологические основы технологического подхода к обучению // Известия АлтГУ. 2010. №1-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovy-tehnologicheskogo-podhoda-k-obucheniyu> (дата обращения: 08.02.2024).

- оригинальность применения ранее известных и использование новых методов решения педагогических задач;
- разработка новых концепций, содержания деятельности, педагогических технологий на основе гуманизации и индивидуализации образовательного процесса;
- способность сознательно изменять и развивать себя, вносить вклад в профессию»⁵

Говоря об эффективной реализации инновационной деятельности, следует предполагать наличие умений разработки концептуальной основы педагогического новшества, что включает в себе распознавание (диагностику), прогнозирование, поэтапную разработку плана внедрения новшества, анализ его реализации, непосредственную реализацию инновационного проекта, сопровождение хода и результата его внедрения, корректировку и рефлексию инновационного процесса.

Развитие инновационного потенциала педагога осуществляется при наличии необходимых объективных и субъективных условий.

Объективные условия:

- 1) установка на инновацию как на средство осуществления целей и решения проблем;
- 2) установка на актуализацию рефлексивной деятельности, развитие личностной рефлексии;
- 3) направленность на моделирование, конструирование, распространение инновационного опыта.⁶

Субъективные условия:

- 1) потребность в освоении педагогических инноваций;
- 2) творческая способность генерировать и продуцировать новые идеи, проектировать и моделировать их;

⁵ Наби Ы. А., Шапрова Г. Г., Буганова С. Н. Модель инновационной деятельности субъектов образовательного процесса // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2016. №4 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-innovatsionnoy-deyatelnosti-subektov-obrazovatel'nogo-protsessa> (дата обращения: 08.02.2024).

⁶ Шмелева Е.А. Развитие инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде педагогического вуза / Дис. ... д-ра психол. наук. Нижний Новгород: ННГАСУ, 2013. – 484 с.

- 3) открытость личности новому;
- 4) быстрота мысли - продуктивность мышления, сосредоточенность, способность к быстрой умственной ориентации и переориентации;
- 5) смелость мысли - способность идти на риск, т. е. брать на себя всю полноту ответственности за свои идеи, которые могут противоречить устоявшимся представлениям;
- 6) конкретность мышления - изобретательность ума, которая способствует целенаправленному пониманию поставленной и решаемой изобретательской задачи, позволяет представлять процесс создания новшеств во всем многообразии взаимосвязей и форм развития;
- 7) увлеченность процессом - условие наиболее полного раскрытия творческих способностей - содействует продуктивности изобретательской деятельности и инновационного мышления;
- 8) наблюдательность (чувство нового) - свобода мысли, способность замечать то, что ускользает от внимания других, умение увидеть и понять значение явления или факта, раньше других генерировать новые идеи и находить возможность их воплощения;
- 9) эрудиция - широта и глубина знаний в соответствующей области науки, возможность выявлять глубинные взаимосвязи; формирует мировоззрение и понимание основных принципов, законов и взаимосвязей в исследуемой проблеме, служит основой для воплощения творческих и новаторских идей;
- 10) способность к творческой деятельности, изобретательству - интерес и стремление создавать что-то новое, наличие особой мысли и взгляда, склонность к творческому озарению и рождению новых идей;
- 11) инициативность - внутренняя независимость мышления, его способность найти новые пути решения новаторских задач и новые формы творческой деятельности;

12) настойчивость и целеустремленность - осуществление сознательно поставленной задачи, способность подчинить свои усилия и волю поставленной цели;

13) принятие интересов учащихся;

14) ориентация на творческие интересы коллег и учащихся как базу освоения педагогических инноваций.⁷

Следовательно, инновационная деятельность может быть рассмотрена как личностная категория, которая является созидательной, творческой созидательной, включающая творческий процесс, предполагающий определенную свободу действий педагога. Важность инновационной деятельности для педагога состоит в умении самостоятельно принимать решения, проявлении креативности, возможности влиять на качество образования в целом, самовыражении и самореализации.⁸

Исследователь Е.Б. Зеленина выделяет операциональную и личностную составляющие инновационной деятельности. Первая связана со спецификой инновационной деятельности, вторая - позволяет педагогу принимать участие в инновационной деятельности посредством реализации своих профессионально-значимых личностных качеств.⁹

В.В. Попов инновационный потенциал педагога определяет как «комплексную характеристику значимых качеств профессионала».¹⁰

Этот комплекс включает: «активность, самореализацию, мотивацию, образованность, методическую компетентность, которые позволяют эффективно генерировать, продуцировать, проектировать новые

⁷ Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: ИД Высшей школы экономики, 2011. 272 с.

⁸ Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения - Томск: Томский государственный университет, 2009. - 240 с.

⁹ Зеленина Е. В. К вопросу об актуализации инновационного потенциала педагога // МНКО. 2013. №5 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-aktualizatsii-innovatsionnogo-potentsiala-pedagoga> (дата обращения: 08.02.2024).

¹⁰ Шмелева Елена Александровна Развитие инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.А. Шмелева. – Нижний Новгород, 2013. - 187 с.

представления и идеи в разных видах и формах педагогической инновационной деятельности»¹¹

Е.А. Пагнаева говорит об интегральности инновационного потенциала личности.¹²

Основные компоненты инновационного потенциала личности педагога – это инновационная компетентность и инновационная креативность.¹³

А.С. Сиденко определяет инновационный потенциал педагога как общность социокультурных и творческих характеристик его личности, которые выражаются в готовности к совершенствованию педагогической деятельности и наличии внутренних ресурсов. По ее мнению, инновационный потенциал педагога – это желание поиска новых методов и средств обучения детей, а также умение творчески подойти к образовательному процессу и поиск нетрадиционных решений возникающих проблем. Сущность инновационного потенциала заключается в устранении собственных образовательных дефицитов, возникающих при реализации педагогической деятельности. Это процесс, включающий обогащение знаний и навыков преподавателей, создание и повышение профессиональных навыков, необходимых для успешной реализации инновационной деятельности, путем вовлечения их в инновационные занятия, и непрерывную творческую переоценку реальности. К повышению квалификации и профессионализма приводят такие составляющие:

- способность создавать, проектировать и моделировать новые идеи;
- высокий уровень культуры и работоспособности, интеллекта и эмоционального уровня развития;

¹¹ Бегларян М.Е., Пичкурено Е.А. Инновационная деятельность в педагогике // Общество: социология, психология, педагогика. 2015. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-deyatelnost-v-pedagogike> (дата обращения: 08.02.2024).

¹² Пагнаева Е.А., Резанович И.В. Оценка состояния инновационного потенциала учителей общеобразовательных организаций // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2018. Т.1. – С. 12-16.

¹³ Шмелева Е.А., Червова А.А., Мальцева Л.Д., Прияткина Н.Ю. Структурно-функциональная модель инновационного потенциала педагога // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2014. №3 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturno-funktsionalnaya-model-innovatsionnogo-potentsiala-pedagoga> (дата обращения: 08.02.2024).

- личная открытость к инновационному мышлению, гибкость и терпимость.¹⁴

Инновационный потенциал - это всегда совокупность методической грамотности, продуктивности, педагогической инноватики, умения осуществлять проектировать, разрабатывать новые продукты, презентации и способности внедрить инновационные образовательные проекты.

На инновационный потенциал влияет наличие у педагога творческого начала. В данном контексте можно говорить о понятии инновационной креативности как важного компонента инновационного потенциала.

Главные признаки творчества – способность увидеть новизну и осуществлять преобразование. Эти признаки определяют черты инновационности. В контексте данной работы актуально определение понятия «педагогическое творчество» как деятельности педагога, влияющей на процесс создания педагогической инновации.

Н.В. Кузьмина в качестве продуктов педагогической инновации выделяет физические, психические и акмеологические новообразования в личности учащегося и педагога.¹⁵

Инновационность выступает мощнейшим потенциалом развития личности педагога в рамках его профессиональной деятельности и проявляется как готовность к творчеству, открытость, сотворчество, авторский подход в решении педагогических ситуаций. Инновационность педагога определяется также "неповторимостью ее продукта – сформированной личностью ученика во всем богатстве ее индивидуального своеобразия" (Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская) и обеспечивается

¹⁴ Сиденко А. С. Инновационный потенциал педагогов // Народное образование. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-potentsial-pedagogov> (дата обращения: 08.02.2024).

¹⁵ Кузьмина Н. В., Паутова Л. Е., Жаринова Е.Н. Акметеория фундаментального образования – основа конкурентоспособности и профессионализма преподавателя в национальной системе образования России // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2019. №2-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/akmetoriya-fundamentalnogo-obrazovaniya-osnova-konkurentosposobnosti-i-professionalizma-prepodavatelya-v-natsionalnoy-sisteme> (дата обращения: 08.02.2024).

«субъектностью, активностью, самосознанием и самореализацией».¹⁶ (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.С. Огнев, Л.Э. Орбан, В.А. Петровский и др.).

Е.А. Шмелева предлагает следующую структуру инновационного потенциала педагога:

- Потребность создавать новые образовательные продукты, творчество в деятельности, склонность к любознательности, креативность мышления, интерес к обучению.
- Умение брать на себя ответственность, уверенность в правоте решений, понимание необходимости изменений, стремление к успеху, амбициозность, смелое и разумное отношение к неизвестности, толерантность к неопределенности, открытость новому знанию, склонность к риску и экспериментам, уверенность в способности преодолевать препятствие, высокий уровень работоспособности.
- Готовность к личностному развитию и самообразованию, ориентация на развитие и профессиональный рост, высокая ценность образования в развитии личности учащегося.

Таким образом, можно выделить следующие основополагающие компоненты инновационного потенциала педагога:

- умение и желание педагога решать новые нестандартные профессиональные задачи,
- ценностное осмысление своего профессионального опыта, активный и нацеленный практико-ориентированный поиск с опорой на основе культурологическую парадигму,
- умение анализировать, моделировать и корректировать свою педагогическую деятельность в условиях динамично обновляющейся системы образования в целом и личности каждого конкретного учащегося в частности.

¹⁶ Шмелева Елена Александровна Развитие инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде педагогического вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.А. Шмелева. – Нижний Новгород, 2013. - 187 с.

Инновационный потенциал педагога необходимо рассматривать как индивидуальную характеристику личности, с одной стороны, и как многокомпонентную систему, с другой. Инновационный потенциал педагога, являясь важнейшим ресурсом его педагогической деятельности, по-прежнему изучен не в должной мере и требует изучения и конкретизации данного феномена.

Глава 2. Психологическая диагностика инновационного потенциала личности педагога

2.1 Опросник адаптации-новаторства Киртона ((Kirton Adaptation-Innovation Inventory -KAI).)

Назначение: выявление предпочитаемого стиля мышления, который влияет на подход человека к принятию решения, решению задач и творчеству.

Методика может применяться для определения и оценки собственных «сильных и слабых сторон» при решении проблем, формирования эффективной команды, для организации и управления творчеством группы и разрешения конфликтных ситуаций в коллективе.

Инструкция: Оцените по пятибалльной шкале (минимум — 1, максимум — 5) степень соответствия Ваших предпочтений приведенным ниже суждениям.

1. Мне симпатичны люди, сменившие за свою жизнь несколько профессий.-

2. Я не боюсь встреч и контактов с незнакомыми мне ранее людьми.

3. Генерирование идей является одним из моих природных качеств.

4. Я склонен увлекаться идеями, которые приходят мне в голову.

5. Мне комфортно работать в коллективе с людьми, готовыми принимать и доводить мои идеи.

6. Я живо интересуюсь результатами новой деятельности моих коллег.

7. Я готов взяться за выполнение новой работы, показавшейся мне интересной, невзирая на опасность неудачи.

8. Я готов поступиться интересами моей карьеры ради участия в новой интересной деятельности.

9. Я готов вложить личные деньги в рисковое мероприятие.

10. Мне симпатичны люди, склонные к риску.

11. Я часто удивляю коллег неординарными предложениями.

12. Многие считают меня недостаточно дисциплинированным человеком.

13. Я часто ставлю под сомнение общепринятые постулаты.
14. Получая задачу от руководства я часто сомневаюсь в ее корректности и целесообразности.
15. Многие считают меня нарушителем спокойствия в коллективе.
16. Я способен "заразить" своими идеями окружающих.
17. Я генерирую много новых идей, некоторые из которых впоследствии сам признаю неразумными.
18. Многие из моих предложений окружающие считают неприемлемые
19. Часто мои предложения, встречавшие вначале протест, впоследствии признавались большинством связанных с ними людей.
20. Я считаю, что наилучшее решение любой проблемы - в радикальной перестройке системы.
21. Меня раздражают излишне педантичные люди.
22. Я готов противостоять большинству окружающих в отстаивании моих идей.
23. Я люблю изучать новые области знаний.
24. Совершая прогулки, я предпочитаю ходить разными маршрутами.
25. Я не боюсь поступить на работу в организацию, находящуюся в стадии становления.
26. Я с интересом отправляюсь в поездки в новые, неизвестные мне места.
27. Если бы позволяли средства, я менял бы автомобили как можно чаще.
28. Я готов вкладывать личные сбережения в создание венчурного предприятия.
29. Я готов выступить инициатором создания и руководителем венчурного предприятия.
30. Я высоко ценю личную свободу и возможность инициативной деятельности (даже в ущерб собственному комфорту).
31. Мне несимпатичны излишне осторожные люди.

32. Я ценю автономию в работе.

Обработка и интерпретация результатов

Индикатор Киртона рассчитывается как сумма выставленных по всем пунктам баллов. На основании анализа полученных баллов можно отнести человека к одному из типов личности, выделенных М. Киртоном.

«Суперадаптор» - 32 - 70 баллов. Предпочитают стабильные и хорошо структурированные условия деятельности. Проявляют точность, надежность, методичность и благоразумие. Они склонны решать проблемы проверенными и понятными путями, преимущественно путем внесения улучшений и повышения эффективности. Редко вступают в конфликт с правилами, обеспечивают стабильность в группе. Изредка генерирует безопасные идеи, решения, которые они предлагают, принимаются большинством участников группы.

«Адаптор» 71 - 110 Адапторы предпочитают стабильные и хорошо структурированные рабочие условия. Адапторы склонны принимать проблему как она есть, со всеми существующими ограничениями. Они работают, совершенствуя существующие методы и практику, предлагая такие пути выполнения заданий, которые можно реализовать, не разрушая существующую ситуацию. Легко соглашаются соблюдать существующие правила, однако, способны принять нововведения, если видят в них пользу и имеют достаточное количество времени на адаптацию. К новым условиям адаптируются постепенно, сохраняя традиции и интегрируя их в новые условия деятельности. Способны воплощать в практику новые идеи, разрабатывать стратегию их реализации. Новые идеи возникают у них не часто. Адапторы показывают лучшие результаты работы в обычных условиях деятельности.

«Инноваторы» 110- 140 - предпочитают часто меняющиеся условия работы, в стабильных условиях со сложившимся укладом им может стать скучно. Их подход состоит в переоценке и новом определении проблем и условий. Способны генерировать новые идеи в большом количестве, и в

разных областях деятельности. Однако, инноваторы не всегда доводят до конца начатые ими проекты. Они более эффективны в непредсказуемых ситуациях.

«Суперинноваторы» 141 -160 – скучают в стабильных и предсказуемых условиях работы. Склонны ставить под сомнения базовые положения, включая общепринятые. При решении задач, заново определяют их или изменяют их условия. Часто бросают вызов правилам, нарушая их и формулируя собственные. Мыслят неординарно, генерируют множество идей, часто эти идеи выглядят рискованными. Предлагаемые ими решения, не всегда приемлемы для большинства. Могут демонстрировать признаки не дисциплинированного поведения.

При проведении диагностического обследования в педагогическом коллективе следует обратить внимание на соотношение «адапторов» и «инноваторов» в конкретной группе.

Адапторы лучше вписываются в формальные и неформальные структуры организации и лучше сотрудничают при решении проблем внутри этих структур. Они принимают более ожидаемые и согласованные решения. Инноваторы в меньшей степени придерживаются правил, сложившихся в рамках существующих структур, и практически не ориентируются на мнение других людей при решении проблем.

Адаптивные идеи выглядят как более релевантные и полезные, относительно легко реализуемые, поэтому они легче воспринимаются, иногда даже слишком легко. Инновативные решения могут восприниматься как слишком рискованные, «нереальные». При этом оригинальность «инноваторов» часто выглядит более привлекательной, поэтому оригинальность адаптеров часто недооценивается.

Более адаптивные решения направлены на сохранение стабильности системы. Инновативные решения менее практичны, обеспечивают эффективность в средне- и долгосрочной перспективе, связаны с более радикальными изменениями системы. Важно обеспечить баланс между

стабильностью и развитием, так как преобладание инновационных решений может разрушить организацию, и а преобладание адаптивных решений может привести к стагнации.

Следует помнить, что любой стиль творческого решения проблем может быть эффективным. Чем разнообразнее группа по стилям решения проблем, тем сложнее могут быть взаимоотношения в коллективе, тем больше усилий может потребоваться для нахождения общего решения. Однако, если члены группы понимают и ценят преимущества разнообразия стилей, то группа работает более эффективно над новыми проектами или решением нестандартных задач.

2.2 Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности (ИПЛ) Ю.А. Власенко, Калина В.К.¹⁷

Назначение - Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности позволяет выявить компонентный состав ИПЛ и сочетание стилей реализации различных инновационных возможностей.

Инструкция. Вашему вниманию предлагается ряд высказываний, каждое из которых необходимо отнести к себе и решить, в какой мере оно описывает Вашу жизненную позицию и отражает особенности Вашего поведения.

Выбор ответа (из таблицы в начале бланка) нужно делать по первому побуждению, затрачивая на каждый вопрос не более 10-15 секунд, а затем отметить его в соответствующей графе бланка ответов.

Опросник

1. Все знания о мире можно легко получить из книг, компьютерной сети
2. Когда я думаю о будущем, не чувствую страха за свою семью, страну, где я живу
3. Я смог бы побороть страх за свою безопасность и заняться экстремальным видом спорта, прыгнуть с парашютом, нырнуть с аквалангом
4. Я без усилий переключаюсь на рабочий режим после продолжительных праздников или отпуска
5. Продвижение по социальной и профессиональной лестнице – главная причина, по которой я стараюсь овладеть новой информацией, даже если она для меня не интересна
6. Происходящие со мной перемены не вызывают у меня чувства тревоги или беспокойства

¹⁷ Власенко Ю. А. Психологический анализ инновационного потенциала личности : дис. ... канд. психол. наук / Ю. А. Власенко. - Симферополь, 2003. - 187 с.

7. Рядовой человек не несет ответственности за возникновение озоновых дыр, глобальное загрязнение природной среды и прочие подобные катаклизмы

8. Когда я иду по хорошо знакомой дороге, то сразу подмечаю произошедшие вокруг перемены

9. Любые изменения в социально-политической ситуации приводят к очередному кризису

10. Я - представитель консервативной профессии, поэтому чьи-либо попытки внести изменения в организацию моей работы, только вредят делу

11. Я легко нахожу язык с новым человеком, веду себя как обычно в кругу незнакомых людей

12. Я не придаю особого значения постоянному месту отдыха, питанию

13. Я регулярно и с интересом читаю книги «альтернативных авторов», слушаю новые, необычные виды музыки, посещаю выставки, театр

14. В современном мире, точно как в пословице – много нового, мало хорошего

15. Обычно мне трудно взяться за новое дело

16. Культурным вполне можно назвать того человека, который имеет высшее образование

17. Если требования начальника противоречат моим моральным или нравственным нормам, я без колебаний сменяю место работы, даже если она престижна и очень хорошо оплачиваема

18. Большинство людей живет интересной, насыщенной жизнью

19. Я стараюсь прислушиваться к природному ритму мира

20. Для меня очень важно соблюдать принятые в моей среде правила

21. Для того, чтобы разобраться в сути чего-либо, недостаточно спросить об этом у специалистов

22. Хороший друг никогда не изменит свои симпатии и расположение ко мне

23. Я с интересом, непредвзято и без скептицизма отношусь к культурным традициям самых разных национальностей

24. Жизненные, финансовые обстоятельства не позволяют мне в последнее время следить за новой литературой по моей специальности

25. Лучше жить в стабильных, предсказуемых условиях, даже если они не очень хорошие

26. Я с трудом привыкаю к новому коллективу, работе, месту отдыха

27. Я скептически отношусь ко всякого рода нововведениям, нетрадиционным подходам в живописи, кино, театральных постановках

28. Я все чаще задумываюсь над тем, что время быстротечно и безжалостно

29. Меня радуют те изменения, которые произошли в моей жизни за последнее время

30. Меня не пугает перспектива внезапной необходимости самостоятельно освоить новую сферу знаний

31. Изменить стиль работы, однажды выбранную специальность, образ жизни людей вынуждает необходимость

32. Для того, чтобы без ошибок ориентироваться в политической ситуации совсем необязательно следить за сменой правительства, и дополнениями к конституции

33. Неожиданные изменения в распорядке дня вызывают у меня раздражение

34. Обычно я легко изменяю принятое решение, учитывая разумные аргументы других

35. Я без труда ориентируюсь на незнакомой местности

36. Мне всегда достаточно собственных сил, чтобы обратить неблагоприятные обстоятельства на свою пользу

Обработка результатов

Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности позволяет выявить:

1. Интегральный показатель инновационного потенциала личности (ИПЛ) – вопросы 1*, 2, 3, 4, 5*, 6, 7*, 8, 9*, 10*, 11, 12, 13, 14*, 15*, 16*, 17, 18, 19, 20*, 21, 22*, 23, 24*, 25*, 26*, 27*, 28*, 29, 30, 31*, 32*, 33*, 34, 35, 36.

2. Компонентный состав ИПЛ:

- возможность обнаружения нового информационного пространства и ориентации в нем (гносеологический аспект ИПЛ (К)) – вопросы 1*, 5*, 8, 13, 16*, 17, 21, 24*, 25*, 30, 32*, 34.

- возможность адекватной оценки нового явления (аксиологический аспект ИПЛ (А)) – вопросы 2, 6, 9*, 14*, 18, 19, 22*, 23, 27*, 28*, 29, 33*.

- возможность эффективно действовать в новой ситуации (праксеологический аспект ИПЛ (П)) – вопросы 3, 4, 7*, 10*, 11, 12, 15*, 20*, 26*, 31*, 35, 36.

3. Типы реализации разных инновационных возможностей:

- осмысленно-интенсивный (ОИ) (вопросы 8, 13, 17, 21, 30, 34) и формально-накопительский (ФН) (вопросы 1, 5, 16, 24, 25, 32) типы реализации инновационной возможности обнаружения новой информации;

- позитивно-дифференцированный (ПД) (вопросы 2, 6, 18, 19, 23, 29) и негативно-генерализованный (НГ) (вопросы 9, 14, 22, 27, 28, 33) типы реализации инновационной возможности адекватной оценки нового явления;

- инициативно-преобразовательный (ИП) (вопросы 3, 4, 11, 12, 35, 36) и вынужденно-приспособительский (ВП) (вопросы 7, 10, 15, 20, 26, 31) типы реализации возможности к продуктивной инновационной деятельности.

4. Значение ИПЛ на разных уровнях взаимодействия человека с миром:

- природном (средовом) – вопросы 1*, 6, 7*, 8, 12, 19, 21, 28*, 35;

- социальном – вопросы 2, 5*, 9*, 11, 22*, 26*, 31*, 32*, 34;

- культурном – вопросы 3, 10*, 13, 14*, 16*, 20*, 23, 24*, 27*;

- организации собственной жизни – вопросы 4, 15*, 17, 18, 25*, 29, 30, 33*, 36.

5. Сочетание стилей реализации различных инновационных возможностей (6 стилей):

- ОИ, НГ, ВП. Представитель этого типа осмысленно-интенсивно ведет поиск нового, преимущественно негативно-генерализованно относится к переменам, вынужденно приспосабливается к изменению ситуации.

- ОИ, ПД, ВП. Представитель этого типа осмысленно-интенсивно ведет поиск нового, преимущественно позитивно-дифференцированно относится к переменам, вынужденно приспосабливается к изменению ситуации.

- ОИ, НГ, ИП. Представитель этого типа осмысленно-интенсивно ведет поиск нового, преимущественно негативно-генерализованно относится к переменам, инициативно-преобразовательно ведет себя в инновационной ситуации.

- ОИ, ПД, ИП. Представитель этого типа осмысленно-интенсивно ведет поиск нового, преимущественно позитивно-дифференцированно относится к переменам, инициативно-преобразовательно ведет себя в инновационной ситуации.

- ФН, ПД, ИП. Представитель этого типа формально-накопительски относится к поиску новой информации, позитивно-дифференцированно относится к переменам, инициативно-преобразовательно ведет себя в инновационной ситуации.

- ФН, НГ, ИП. Представитель этого типа формально-накопительски относится к поиску новой информации, негативно-генерализованно относится к переменам, инициативно-преобразовательно ведет себя в инновационной ситуации.

2.3 Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (автор О.Л. Гончарова)¹⁸

Назначение - опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания.

Инструкция: Отметьте галочкой ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

Вопросы	Очень часто	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1. К концу рабочего дня я постоянно чувствую сильную усталость					
2. К концу рабочего дня я чувствую эмоциональное и физическое истощение					
3. К концу рабочего дня я чувствую неосознанное беспокойство					
4. К концу рабочего дня я чувствую повышенную тревожность					
5. К концу рабочего дня я чувствую нервное напряжение					
6. Когда я прихожу с работы, у меня не хватает сил на домашние дела					
7. После работы дома я очень раздражительна					
8. Я долго не могу заснуть, из-за переживаний, связанных с работой					
9. Я тяжело просыпаюсь с утра на работу					
10. Моя работа оказывает негативное воздействие на мое здоровье.					

¹⁸ Гончарова О.Л. (2016) Диагностический инструментарий психолога/ О. Л. Гончарова. – М.: Принт-Издат, 2016. – 161 с <https://www.litres.ru/olesya-goncharova/diagnosticheskiy-instrumentariy-pedagoga-psihologa-17860471/>(дата обращения: 09.08.2021)

Обработка и интерпретация результатов. Ответы на каждый вопрос оцениваются по балльной шкале:

- «очень часто» – 4 балла;
- «часто» – 3 балла;
- «иногда» – 2 балла;
- «редко» – 1 балл;
- «никогда» – 0 баллов.

Чтобы определить показатель эмоционального выгорания, нужно сложить все баллы по вопросам и подсчитать общий суммарный балл.

Оценка результатов:

- суммарный показатель до 10 баллов низкий показатель эмоционального выгорания;
- суммарный показатель от 11 до 20 средний показатель эмоционального выгорания;
- суммарный показатель от 21 и более баллов - высокий показатель эмоционального выгорания.

Интерпретация результатов

Низкий уровень эмоционального выгорания – характерен для учителей с высоким уровнем работоспособности, они чувствуют себя уверенно на рабочем месте, эмоциональный фон ровный и, преимущественно, положительный. Такой человек способен находить баланс между работой и отдыхом, состояние здоровья не вызывает опасений.

Средний уровень эмоционального выгорания – такого человека характеризует появление незначительной тревоги по поводу своей работы, снижается настроение, повышается утомляемость и раздражительность.

Высокий уровень эмоционального выгорания – для такого педагога работа превращается в непосильный труд, работа оказывает негативное влияние на личную жизнь, снижается продуктивность деятельности. Для такого человека характерно состояние повышенной тревоги и раздражительности. Состояние здоровья ухудшается, могут актуализироваться симптомы хронических заболеваний, нарушается сон.

2.4 Шкала самооценки инновативных качеств личности (СИКЛ, Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко)

Назначение - Методика измеряет установки индивида по отношению к инновациям.

По мнению авторов методики, инновационный потенциал является «неким набором социально-психологических качеств личности», связанных с «процессами личностной самодиагностики и самоконтроля, самоуправления и самодисциплины, а также с решением внешних социальных проблем, включая в себя такие качества, как чувствительность к проблемным ситуациям; поиск, выделение и формулирование проблемы; генерирование гипотез, касающихся способов ее решения; проверку этих гипотез; нахождение и формулирование решений; интерпретацию и популяризацию результатов».¹⁹

Методика Шкала инновативных качеств личности представляет собой набор из 12 утверждений, характеризующих человека, позитивно относящегося к инновациям. Респонденту необходимо сравнить себя с таким человеком, дав ответ, на каждое суждение используя пятибалльную шкалу, где 1- совсем не похож, а 5- очень похож.

Инструкция: Здесь приводятся краткие характеристики разных людей. Пожалуйста, прочтите каждую из них и подумайте, насколько данный человек похож на Вас.

Поставьте крестик в одной из колонок справа, указывающий на степень вашего сходства с этим человеком.

	Утверждение	Совсем не похож на меня	Мало похож на меня	Немного похож на меня	Похож на меня	Очень похож на меня
1	Он считает, что изменения — это путь к успеху.					

¹⁹ Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Методика исследования отношения личности к инновациям // Альманах современной науки и образования Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. II. С. 89-96

2	С его точки зрения сегодняшние потери совсем необязательно плохи для будущего.					
3	Он готов идти на риск ради достижений					
4	Ему нравится делать все по-своему, оригинально					
5	Для него важно разнообразие в жизни.					
6	Встреча с неизведанным, новым не пугает его					
7	Он полагает, что возможности даются только тем, кто их сам их активно ищет.					
8	Он творческий человек, всегда стремится создать, придумать что-то новое					
9	Он не боится ошибок и конструктивно реагирует на них					
10	Для него характерна любовь к исследованию нового, любознательность					
11	Он готов вкладывать деньги в инновации					
12	Он вполне комфортно чувствует себя в нестабильной среде					

Обработка и интерпретация результатов.

Шкала оценки

Совсем не похож на меня - 1 балл

Мало похож на меня - 2 балла

Немного похож на меня - 3 балла

Похож на меня - 4 балла

Очень похож на меня - 5 баллов

Ключ:

Креативность 4, 5, 8, 10.

Риск ради успеха 3, 6, 11, 12.

Ориентация на будущее 1, 2, 7, 9.

По ключу считается среднее арифметическое по вопросам, входящим в шкалу. Общий индекс инновативности личности рассчитывается как среднее арифметическое по всем 3 шкалам.

Показатели по всем шкалам и индексу инновативности личности варьируют от 1 до 5 баллов.

Интерпретация

Шкала Креативность

Низкий уровень 1-2 балла - Низкий уровень креативности характерен для человека, предпочитающего стандартные формы деятельности. Возникновение проблем, требующих творческого решения, приводит его в замешательство.

Средний уровень – 2,1 – 3 балла – Средний уровень креативности отражает стремление человека решать проблемы хорошо известными, надежными способами. Однако, в некоторых случаях, такой человек способен на оригинальные решения и нестандартный взгляд на ситуацию.

Высокий уровень – 3,1 – 5 баллов - Высокий балл по данной шкале характеризует человека, который готов к созданию принципиально нового, он способен принять решение, которое выходит за рамки общепринятых схем мышления. Он способен успешно решать проблемы, возникающие внутри системы.

Шкала Склонность к риску ради достижения успеха

Низкий уровень 1-2 балла При низких баллах человек не готов вкладывать психологические и финансовые ресурсы в инновации. Комфортно он чувствует себя в стабильных, предсказуемых условиях. Для него не свойственно идти на риск, даже для достижения значимой цели.

Средний уровень – 2,1 – 3 балла При среднем уровне выраженности склонности к риску ради достижения успеха, можно говорить о том, что человек не слишком склонен вкладывать ресурсы в инновации. Однако, если он очень заинтересован в результатах деятельности и имеет поддержку коллектива, то он может рискнуть, и справиться с нестабильной ситуацией.

Высокий уровень – 3,1 – 5 баллов Высокий уровень показывает готовность вкладывать психологические и финансовые ресурсы в инновации, способность чувствовать себя комфортно в условиях нестабильной среды.

Шкала Ориентация на будущее

Низкий уровень 1-2 балла Такой человек не связывает успех с изменениями. Возможность совершить ошибку его пугает, на ошибки он

реагирует неконструктивно. Боязнь ошибок удерживает его от поисков новых возможностей.

Средний уровень – 2,1 – 3 балла Человек не склонен придавать большое значение изменениям и поискам новых возможностей. В некоторых областях жизнедеятельности он может принять свои ошибки, но в новых, незнакомых ситуациях старается ошибок избегать, используя проверенные стратегии адаптации.

Высокий уровень – 3,1 – 5 баллов Человек убежден, что изменения - это путь к успеху, склонен активно искать новые возможности, у него отсутствует страх совершать ошибки, он способен конструктивно реагировать на них.

Шкала Интегральный индекс инновативности

Низкий уровень 1-2 балла – Низкий интегральный индекс инновативности характерен для людей, склонных к реализации привычных способов деятельности. Нововведения их часто пугают и принимаются с трудом. Такому человеку требуется большое количество времени и усилий для того, чтобы принять нововведения. Первой реакцией на инновации часто бывает протест и отрицание.

Средний уровень – 2,1 – 3 балла Средний интегральный индекс инновативности отражает наличие внутреннего сопротивления нововведениям, можно говорить о том, что внутренняя готовность к восприятию нового не является для человека привычным состоянием. Нововведения могут вызывать беспокойство, которое преодолевается с течением времени или с помощью коллег.

Высокий уровень – 3,1 – 5 баллов Высокий интегральный индекс инновативности характеризует внутреннюю готовность к восприятию нового, позволяющую преодолеть естественное сопротивление нововведения

2.5 Методика «Идеальный компьютер» Э.Г. Гельфман, М.А. Холодной, Л.Н. Демидовой.²⁰

Назначение - методика измеряет меру открытости познавательной позиции (особенности индивидуального умственного кругозора, проявляющиеся в особенностях репрезентации событийного содержания мира).

Инструкция: “Представьте себе, что существует идеальный компьютер супернового поколения, который знает абсолютно все абсолютно обо всем и поэтому может ответить на любой обращенный к нему вопрос. Ваше время общения с компьютером ограничено. Запишите, пожалуйста, любые вопросы, которые считаете для себя важными и интересными и на которые хотите получить ответ. Помните, что у вас есть шанс получить ответ на любой вопрос. На запись – 10 минут”.

Показатели:

а) количество обьективированных вопросов, то есть вопросов, направленных на уяснение проблематики внешнего мира и связанных с актуализацией тех или иных элементов объектного знания;

б) количество субъективированных вопросов, то есть вопросов, связанных с актуализацией Я-проблематики и сосредоточенных в границах личностно значимых ситуаций;

в) количество категориальных вопросов, характеризующихся максимально обобщенным охватом того или иного аспекта действительности с ориентацией на уяснение ее причинно-следственной основы;

г) количество фактических вопросов, касающихся конкретных фактических данных.

Мера открытости познавательной позиции обнаруживает себя в преобладании обьективированных и категориальных вопросов, тогда как мера закрытости познавательной позиции, напротив, – в преобладании субъективированных и фактических вопросов.

²⁰ Холодная М.А. Психология интеллекта: Парадоксы исследования. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002

Уровень сформированности метакогнитивного опыта проявляется в эффекте регуляции познавательных интересов в направлении роста их децентрации и соответственно расширении ментального кругозора личности (М.А. Холодная, 2002).

Подсчет количества ответов и распределение:

- 1) общее количество заданных вопросов;
- 2) количество вопросов, связанных с проблематикой внешнего мира (“Существует ли конец Вселенной?”, “Как предотвратить военные конфликты”);
- 3) количество вопросов, связанных с “Я”-проблематикой и ситуациями, которые значимы для конкретного человека (“Как сложится моя судьба?”, “Что нужно делать, чтобы быть счастливым?”, “Как преодолеть отрицательные черты своего характера?”);
- 4) количество вопросов, которые связаны с обобщенным взглядом на какую-то сторону действительности (“Что ждет человечество в будущем?”, “Каковы законы взаимоотношений людей?”, “В чем заключается загадка жизни?”);
- 5) количество вопросов, которые касаются конкретных фактических данных (“Сколько стоит самая современная стереосистема?”, “В каком году наконец улучшится наша жизнь?”).

3. Результаты апробации методического комплекса

3.1 Инновационный потенциал личности педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания

Целью нашего исследования стало изучение инновационного потенциала личности педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания. Гипотезой исследования стало предположение о том, что высокий уровень выраженности различных компонентов инновационного потенциала личности связан с низким уровнем эмоционального выгорания педагогов.

В исследовании принимали участие 59 педагогов общеобразовательных школ Санкт-Петербурга. Учителя реализуют 3 типа программ: повышенного уровня (лингвистическое направление), общеобразовательные или адаптированные программы для детей с ЗПР (IV вид). Возраст респондентов от 22 до 67 лет.

Выборка была разделена на 2 группы: 27 человек – педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания и 28 человека – со средним или низким уровнем эмоционального выгорания

В качестве методик исследования были использованы:

- Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (О.Л. Гончарова, 2016) .
- Опросник адаптации-новаторства Киртона (KAI) (Artemeva V. A., Dvoretzskaya M. Y. 2017);
- Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности (ИПЛ) Ю.А. Власенко (Власенко Ю. А. 2003) ;
- «Шкала самооценки инновативных качеств личности» Лебедевой Н.М., Татарко А.Н. (Лебедева Н. М., Татарко А. Н. 2009)

Для обработки результатов исследования были применены методы количественного анализа: анализ средних значений с использованием непараметрического U-критерия Манна — Уитни для независимых выборок,

корреляционный анализ с использованием коэффициента линейной корреляции Пирсона

В группу с высоким уровнем эмоционального выгорания вошли 48% педагогов реализующих адаптированные программы для детей с ЗПР, 29,6% - педагогов общеобразовательных школ и 22,2% учителей, реализующих программы повышенного уровня.

В группе с низким и средним уровнем эмоционального выгорания 32% педагогов реализуют адаптированные программы для детей с ЗПР, 42,8% - педагоги общеобразовательных школ и 25,2% учителей, реализующих программы повышенного уровня. Высокая эмоциональная нагрузка у педагогов коррекционных классов приводит к повышению уровня эмоционального выгорания.

С целью выявления предпочитаемого стиля мышления, влияющего на подход человека к принятию решения, решению задач и творчеству, а также предпочитаемых характеристик производственной среды, нами был проведен опросник адаптации-новаторства Киртона (КАИ). К «инноваторам» (по классификации Киртона) можно отнести 13,89% педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания и 30,43% педагогов с низким и средним уровнем эмоционального выгорания.

Педагоги с низким и средним уровнем эмоционального выгорания чаще предпочитают работать в меняющихся условиях, они более склонны к переоценке и новом определении проблем и условий. Педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания чаще предпочитают стабильные и хорошо структурированные условия деятельности. Они склонны совершенствовать уже существующие методы, предлагая способы достижения цели, которые можно реализовать, не разрушая существующую ситуацию.

Сравнительный анализ средних значений по U-критерию Манна — Уитни обнаружил, что у педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания значимо выше средние значения выраженности инновационного

потенциала личности на природном (средовом) уровне взаимодействия человека с миром ($p \leq 0.05$), также выше оценки отношения к инновациям ($p \leq 0,001$).

Педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания проявляют выраженную склонность к инновационному взаимодействию с природой как средой, они заинтересованы в изучении природных явлений, чувствуют свою ответственность за происходящее в окружающем мире, способны конструктивно в ко времени и пространству. Также они демонстрируют позитивное отношение к инновациям и большую готовность включаться в инновационный процесс, отличаются большей креативностью, готовностью вкладывать психологические и материальные ресурсы в инновации, чувствуют себя комфортно в нестабильной среде, склонны искать новые возможности, конструктивно относятся к собственным ошибкам и не боятся их совершать.

С целью изучения взаимосвязей уровня эмоционального выгорания, компонентов инновационного потенциала личности и отношения к инновациям, нами был проведен корреляционный анализ. Показатели связались множественными связями ($p \leq 0.05$, $p \leq 0,01$).

В обеих исследуемых группах были обнаружены значимые отрицательные взаимосвязи между компонентами инновационного потенциала личности и уровнем эмоционального выгорания. Чем выше у педагогов выраженность признаков эмоционального выгорания, тем ниже выраженность различных компонентов инновационного потенциала личности.

У педагогов с низким уровнем эмоционального выгорания стаж работы связался отрицательно с выраженностью ряда компонентов инновационного потенциала личности. Педагоги с большим стажем работы склонны оценивать ниже свои способности в обнаружении новой информации и адекватной оценки новых явлений, а также в инновационном взаимодействии с природной средой.

В группе педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания подобных взаимосвязей не обнаружено. Можно предположить, что у педагогов с большим стажем работы и низким уровнем эмоционального выгорания выше развита критичность оценки собственной личности. Высокий уровень рефлексии, в данном случае, можно рассматривать как один из механизмов, препятствующих развитию эмоционального выгорания.

Таким образом, установлено, что высокий уровень эмоционального выгорания педагогов взаимосвязан с низким уровнем развития компонентов инновационного потенциала личности и негативным отношением к инновациям.

Педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания чаще предпочитают работать в меняющихся условиях, они более склонны к переоценке и новому определению проблем и условий. Они отличаются большей креативностью, готовностью вкладывать психологические и материальные ресурсы в инновации, чувствуют себя комфортно в нестабильной среде, склонны искать новые возможности, конструктивно относятся к собственным ошибкам и не боятся их совершать.

Педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания чаще предпочитают стабильные и хорошо структурированные условия деятельности. Они склонны совершенствовать уже существующие методы, предлагая способы достижения цели, которые можно реализовать, не разрушая существующую ситуацию.

Высокий уровень рефлексии у педагогов можно рассматривать как один из механизмов, препятствующих развитию эмоционального выгорания.

3.2 Инновационный потенциал личности педагогов, реализующих адаптивные программы

Целью нашего исследования стало изучение инновационного потенциала личности учителей, осуществляющих обучение по адаптированным образовательным программам. В исследовании приняли участие учителя, реализующие адаптированные общеобразовательные программы, и учителя общеобразовательных школ. Предмет исследования: компоненты инновационного потенциала личности, отношение к инновациям, широта познавательной позиции. Гипотезой исследования стало предположение о том, что инновационный потенциал личности педагогов, реализующих адаптированные программы, имеет специфические особенности.

В исследовании приняли участие учителя, реализующие адаптированные общеобразовательные программы (IIV вид, ЗПР) и учителя общеобразовательных школ - всего 59 человек в возрасте от 22 до 67 человек. Деление выборки на 2 группы происходило на основе данных том, реализуют ли они в своей деятельности адаптированные общеобразовательные программы или нет. В первую группу респондентов отнесены педагоги с опытом реализации общеобразовательных программ, во второй группе педагоги с опытом работы по адаптированным общеобразовательным программам. В группу педагогов, реализующих адаптированные программы, вошло 22 педагога, в группу педагогов, реализующих общеобразовательные программы вошло 37 человек.

В соответствии с целью, задачами и гипотезой исследования были использованы следующие методы исследования:

- Психодиагностические методы:

1. Опросник адаптации-новаторства Кертона (KAI) (Vlasova V., 2021). Назначение методики - выявление предпочитаемого стиля мышления, который влияет на подход человека к принятию решения, решению задач и творчеству вообще.

2. Методика изучения особенностей проявления инновационного потенциала личности (ИПЛ) Ю.А. Власенко - предназначена для выявления социально-демографических характеристик, профессиональной подготовки, причин работы в дистанционном формате и особенности проблематики в очном и дистанционном консультировании (Власенко Ю. А., 2003).

3. Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов (автор О.Л. Гончарова). Данный опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания (Гончарова О.Л., 2016).

4. Методика исследования отношения личности к инновациям Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (Митина Л. М., 2014).

5. Методика «Идеальный компьютер» Э.Г. Гельфман, М.А. Холодной, Л.Н. Демидовой (Лебедева Н. М., Татарко А. Н., 2009). Данная методика предназначена для измерения меры открытости познавательной позиции (особенности индивидуального умственного кругозора, проявляющиеся в особенностях репрезентации событийного содержания мира).

- Методы математической обработки: непараметрический U-критерий Манна — Уитни для независимых выборок, корреляционный анализ Пирсона.

Наибольшее количество педагогов, реализующих адаптированные программы, имеют стаж работы до 10 лет – 81,82%, и лишь по 9% имеют стаж более 10 лет. В группе педагогов, работающих по общеобразовательным программам, распределение педагогов, равномерно: 21,62% (от 0 до 5 лет), 24,32% (от 5 до 10 лет) 16,22% (от 10 до 15 лет).

В группе педагогов без категории распределение педагогов достаточно равномерно: 16,22 % педагогов, реализующих общеобразовательные программы и 13% педагогов, реализующих адаптированные программы. В группе педагогов, имеющих первую категорию, распределение не равномерно и преобладают педагоги, реализующие адаптированные программы – 68,18%. Педагогов, реализующих общеобразовательные

программы – 27,03%, что примерно в 2 раза меньше. Эти показатели можно объяснить невысокими критериями аттестации для педагогов ОВЗ и большим количеством требований к педагогам, реализующим общеобразовательные программы.

Противоположную картину можно наблюдать в группе аттестации на высшую категорию: в ней преобладают педагоги, реализующие общеобразовательные программы – 56%, а педагогов, реализующих адаптированные программы, только 18%.

Можно предположить, что педагогам, работающим с детьми с ОВЗ, достаточно сложно набрать нужное количество баллов, так как дети данной категории не могут показать высокие результаты в учебной и конкурсной деятельности.

Что касается конкурсного движения, мы наблюдаем, что педагоги, реализующие адаптированные программы, проявляют незначительную активность в данном направлении: всего 9% участвовали в 2-3 конкурсах, 8% в 3 конкурсах и 77% респондентов данной группы не принимали участия в конкурсах; тогда как педагоги, реализующие общеобразовательные программы, более активны: участвовали в 1 конкурсе 32,43%, в 2-х конкурсах 13,51%, в 3 конкурсах 4,55% респондентов.

Среди педагогов, реализующих адаптированные образовательные программы, больший процент молодых, с меньшим стажем работы в образовательном учреждении, преимущественно имеющих 1 квалификационную категорию. Педагоги данной группы в меньшей степени склонны представлять свой опыт на конкурсах и конференциях, и посещают меньше курсов повышения квалификации, чем педагоги, реализующие образовательные программы, что может объясняться как высокой загруженностью педагогов, реализующих адаптированные программы и меньшим опытом работы, так и особенностями аттестационных процедур.

Анализ результатов изучения компонентов инновационного потенциала личности (ИПЛ) выявил, что в основном гносеологический,

аксиологический и праксеологические аспекты выражены у педагогов на среднем уровне. Высокий уровень возможности обнаружения нового информационного пространства и ориентации в нем показывают 16% педагогов. 6% склонны к адекватной оценке нового явления, 7% умеют эффективно действовать в новой ситуации. В группе педагогов, реализующих общеобразовательные программы, преобладают учителя с наиболее высокой выраженностью праксеологического аспекта ИПЛ. Можно предположить, что педагоги, реализующие адаптированные программы менее склонны эффективно действовать в новой ситуации. А так же можно сказать, что педагоги обеих групп затрудняются при оценке нового явления.

Наибольшее количество педагогов демонстрируют преобладающий стиль реализации – осмысленно-интенсивный, позитивно-дифференцированный, инициативно-преобразовательный: 37% педагогов, реализующих общеобразовательные программы и 68,18 % педагогов, реализующих адаптированные программы. Они осмысленно и интенсивно ищут новые подходы в своей деятельности, позитивно и разумно относятся к переменам, инициативно преобразовывают действительность и активно ведут себя в инновационной ситуации.

Педагоги, реализующие адаптированные программы, в основном склонны к реализации осмысленно-интенсивного, позитивно-дифференцированного, инициативно-преобразовательного стиля. Педагоги, реализующие общеобразовательные программы, склонны к реализации осмысленно-интенсивного, негативно-генерализованного, вынужденно-приспособительского и осмысленно-интенсивного, позитивно-дифференцированного, инициативно-преобразовательного стиля.

Анализ результатов, полученных в исследовании по методике М. Кертона, показывает, что в каждой из групп учителей, реализующих, адаптированные и общеобразовательные программы, присутствуют примерно в равной степени как представители, склонные к адаптации, так и

новаторы. По мнению М. Кертона, любой стиль творческого решения проблем может быть эффективным, однако, чем разнообразнее группа по стилям решения проблем, тем сложнее могут быть взаимоотношения в коллективе, и тем больше члены группы понимают и ценят преимущества разнообразия стилей, тем эффективнее работает группа над новыми проектами или решением нестандартных задач.

В каждой из групп учителей, реализующих, адаптированные и общеобразовательные программы, присутствуют представители, склонные к адаптации - 45,90% и 43,20% соответственно. Такие педагоги работают, совершенствуя существующие методы и технологии, доводя их до совершенства, им нравятся четкие понятные стабильные условия труда. Педагоги данной категории точны, разумны, методичны надежны. Они умеют решать проблемы проверенным путем и предлагают решения, которые приемлемы для большинства. Для них не характерна конфликтность и именно они обеспечивают стабильность группы.

Педагоги – адаптеры продуцируют меньшее количество инноваций. Их решения чаще направлены на улучшение существующих педагогических практик. Идеи, выдвигаемые педагогами-адаптерами, более практичны, понятны, легко реализуемы и в целом. Педагоги-адаптеры более тщательны и методичны в анализе ситуации, используют больше информации. Их решения эффективны в краткосрочной перспективе и нацелены на сохранение существующего порядка и стабильности. Адаптеры лучше вписываются в формальные и неформальные структуры организации и лучше сотрудничают при решении проблем внутри этих структур. Они принимают более ожидаемые и согласованные (консенсуальные) решения.

В группе педагогов – инноваторов распределение не равномерно: педагогов, реализующих адаптированные программы, значительно больше (72,70%) что обусловлено спецификой профессиональной деятельности и необходимостью; педагогов, реализующих общеобразовательные программы, всего 18,10%. Педагоги – новаторы могут работать в условиях

постоянных изменений, склонны к переоценке существующего опыта и выдвижению новых проблематик, однако часто не доводят начатое дело до конца. Их решения коллектив воспринимает как рискованные, радикальные и оригинальные, но не практичные и интересные только в долгосрочной перспективе. Педагоги – новаторы не склонны к жесткому исполнению правил, не ориентируются на мнение других участников образовательного процесса.

Также в исследовании было проанализировано отношение педагогов к инновациям.

В группах педагогов, реализующих адаптированные и общеобразовательные программы, одинаково высокие показатели их расположенности к инновациям: 36,60% и 37,20% соответственно. Для этих педагогов характерен высокий уровень креативности, готовности к принятию и созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления, а также способности к решению проблем, возникающих внутри статичных систем, склонности к риску ради достижения успеха, готовность вкладывать психологические и материальные ресурсы в инновации, способности чувствовать себя комфортно в нестабильной среде, ориентация на будущее, убежденность, что инновации – это путь к успеху, склонности активно искать новые возможности, отсутствия страха совершать ошибки и конструктивно реагировать на них, внутренней готовности к восприятию нового, позволяющей преодолеть естественное сопротивление нововведениям.

Педагогов, реализующих адаптированные программы, демонстрирующих негативное отношение к инновациям меньше (24%), чем педагогов, реализующих общеобразовательные программы (33%).

Педагоги, реализующие адаптированные программы, более позитивно относятся к инновациям, чем педагоги, реализующие общеобразовательные программы. Это может быть обусловлено как возрастом педагогов, так и условиями деятельности.

Таким образом, исследование позволяет сделать несколько выводов.

Среди педагогов, реализующих адаптированные образовательные программы, больший процент педагогов молодых, с меньшим стажем работы в образовательном учреждении, преимущественно имеющих 1 квалификационную категорию. Педагоги данной группы в меньшей степени склонны представлять свой опыт на конкурсах и конференциях и посещают меньше курсов повышения квалификации, чем педагоги, реализующие образовательные программы. Это можно объяснить как высокой загруженностью педагогов, реализующих адаптированные программы, их меньшим опытом работы, так и особенностями аттестационных процедур.

Среди педагогов, реализующих адаптированные программы, больше склонных осмысленно-интенсивно вести обнаружение новой информации, позитивно-дифференцированно оценивать новое явление, инициативно-преобразовательно вести себя в инновационной деятельности. Педагоги, реализующие общеобразовательные программы, склонны к осмысленно-интенсивному стилю обнаружения новой информации, негативно-генерализованному стилю поведения в ситуации неопределенности и перемен, они с осторожностью оценивают новое, адаптируются к изменениям, и так же осмысленно-интенсивно ведут обнаружение новой информации, позитивно-дифференцированно оценивают новое явление, инициативно-преобразовательно ведут себя в инновационной деятельности.

Педагоги, реализующие адаптированные образовательные программы в своей профессиональной деятельности, чаще осмысленно-интенсивно ведут поиск нового, преимущественно позитивно-дифференцированно относятся к переменам, инициативно-преобразовательно ведут себя в инновационной ситуации.

У педагогов, реализующих адаптированные программы коэффициент новаторства выше, чем у педагогов, реализующих общеобразовательные программы. Они более склонны работать в условиях постоянных изменений, к переоценке существующего опыта, их решения коллектив воспринимает

как рискованные, радикальные и оригинальные, однако данные педагоги часто не доводят начатое дело до конца. Так же они не склонны к жесткому исполнению правил, не ориентируются на мнение других участников образовательного процесса.

В большей степени к обобщению и трансляции своего педагогического опыта, как в группе педагогов реализующих адаптированные, так и общеобразовательные программы, склонны педагоги-адаптеры, реализующие осмысленно-интенсивный тип обнаружения новой информации, склонные к адекватной оценке нового явления и продуктивной инновационной деятельности.

Для педагогов, реализующих адаптированные образовательные программы, центральным компонентом инновационного потенциала личности является взаимодействие с миром на культурном уровне. Интеграцию в современную культурную среду можно рассматривать как средство развития инновационного потенциала личности.

Для педагогов, реализующих общеобразовательные программы, центральным компонентом инновационного потенциала личности является, наряду с взаимодействием с миром на культурном уровне, использование личностных ресурсов в организации повседневной жизни, которые опосредуют позитивно - дифференцированную оценку новых явлений и положительное отношение к инновациям.

4. Развитие инновационного потенциала личности педагога

Проведенный анализ особенностей инновационного потенциала личности педагогов, их отношения к инновациям и эмоционального выгорания доказал необходимость разработки мероприятий по развитию инновационного потенциала личности.

В качестве метода развития инновационного потенциала личности нами была выбрана модель социально-психологического тренинга.

С. И. Макшанов определяет тренинг как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека»²¹

Тренинговые занятия позволяют решать задачи развития компонентов инновационного потенциала личности. Также в тренинговой группе легче создать единый положительный настрой, участники группы получают возможность получить групповую поддержку и одобрение.

Нами была разработана программа тренинга «Развитие инновационного потенциала личности педагога». Целью тренинга явилось развитие компонентов инновационного потенциала личности педагога, креативности, инициативности; ответственности; устойчивости, преодоление барьеров к инновациям, снижение уровня эмоционального выгорания.

Программа тренинга предназначена для педагогов общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы и для педагогов, реализующих общеобразовательные программы.

Помимо традиционных процедур (дискуссии, ролевые игры, психогимнастика), программа тренинга включает в себя теоретико-

²¹ Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.

дискуссионные блоки. Тренинг рассчитан на 4 дня по 5 часов каждый. Занятия проводятся в группе численностью от 10 до 15 человек.

Занятия следует проводить в дневное время, после окончания уроков, через 30-45 минут, или во время школьных каникул. Успех в работе будет связан с созданием в группе атмосферы доверия и безопасности. С этой целью в начале тренинга вводятся правила.

1. Доброжелательного отношения друг к другу
2. Искренних высказываний
3. Конфиденциальности
4. Равных позиций
5. Конструктивной обратной связи

Тренинг включает в себя четыре содержательных блока.

Первый блок «Феномен инновационного потенциала: его роль в современном мире и в жизни личности». Целью первого блока является знакомство и сплочение группы, знакомство участников тренинга с понятием инновационного потенциала, анализ значимости данного феномена для личности и общества. Проводится работа по выявлению барьеров по отношению к инновациям.

Второй блок «Преодоление психологических барьеров к инновациям. Снижение уровня эмоционального выгорания»

Целью является рассмотрение понятия «психологические барьеры», ознакомление с методами преодоления барьеров по отношению к инновациям, снижение эмоционального напряжения педагогов.

Проводится самодиагностика степени подверженности эмоциональному выгоранию, обучение технике постановке цели. Развитие мотивационно-эмоциональной регуляции, в частности, преодоление страха перед потерей контроля над самим собой

Третий блок «Развитие креативности»

Целью является раскрытие понятия сущности творчества и лежащих в его основе способностей. Развитие умения создавать что-либо, обладающее новизной и оригинальностью.

Предлагаемые тренинговые процедуры направлены на развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности: беглости, гибкости и оригинальности мышления, воображения, умения находить неожиданные ассоциации. Формирование навыков командной творческой работы

Четвертый блок «Инновационный потенциал личности»

Цель занятия – структурирование материала, формирование у участников тренинга системных и развернутых представлений о компонентах инновационного потенциала и способах его развития.

Материалы и оборудование

Тренинговые занятия следует проводить в изолированном помещении, оборудованном стульями, столами, досками или флипчартами, ковровым покрытием. Помещение должно обладать звукоизоляцией, быть достаточно просторным, чтобы участники могли разместиться в кругу и свободно перемещаться по помещению. Помещение должно быть изолировано от появления в процессе занятий посторонних лиц.

Апробация тренинга «Развитие инновационного потенциала личности педагога», была проведена на базе ГБОУ СОШ 313 Фрунзенского района Санкт-Петербурга. Педагоги, принявшие участие в тренинге отметили улучшение эмоционального состояния и расширение представлений об инновационном потенциале личности

5. Программа тренинга «Развитие инновационного потенциала личности педагога»

Цель: развитие компонентов инновационного потенциала личности педагога креативность, инициативность; ответственность; устойчивость, преодоление барьеров к инновациям, снижение уровня эмоционального выгорания.

Программа тренинга предназначена для педагогов общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы и для педагогов, реализующих общеобразовательные программы.

Помимо традиционных процедур (дискуссии, ролевые игры, психогимнастика), программа тренинга включает в себя теоретико-дискуссионные блоки. Тренинг рассчитан на 4 дня по 5 часов каждый.

Количество участников тренинга. Занятия проводятся в группе численностью от 10 до 15 человек.

Содержание тренинга

День первый «Феномен инновационного потенциала: его роль в современном мире и в жизни личности»

Цель: знакомство и сплочение группы, знакомство участников тренинга с понятием инновационного потенциала, анализ данного феномена для личности и общества. Работа по преодолению барьеров к инновациям.

Вводные замечания: под инновационным потенциалом мы понимаем интегральную системную характеристику человека, определяющую его способность, во-первых, генерировать новые формы поведения и деятельности, используя те возможности, которые открываются ему в сложной динамике ценностно-смысловых измерениях его жизненного пространства и во-вторых, обеспечивать режим саморазвития как стратегический фактор жизнедеятельности.

Инновационный потенциал педагога - это совокупность творческих и культурных характеристик личности педагога, выражающая готовность

совершенствовать педагогическую деятельность и наличие средств, методов, обеспечивающих эту готовность.

Введение правил группы

Упражнение-разминка «Имя и эпитет»

Цель: знакомство участников тренинговой группы, снятие психологического напряжения.

Инструкции участникам: Группа рассаживается по кругу. Один из участников представляется остальным и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя, позитивным образом характеризовать человека и по возможности содержать преувеличение, например: «Гениальный Геннадий, яркая Яна, буйный Борис» и т.д. Второй выступающий сначала повторяет имя и эпитет предыдущего участника, затем добавляет собственную комбинацию. Третий повторяет оба варианта и потом представляется сам. Так происходит и дальше по кругу. Последнему участнику наиболее тяжело, однако он имеет больше шансов запомнить имена всех участников.

В конце игры членам группы предлагается обменяться впечатлениями.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие эпитеты впечатлили?
2. Какие имена было трудно запомнить?

Ожидания и опасения участников группы

Разминка «Поменяться местами по признаку»

Упражнение «Взаимные презентации»²²

Цель: осознание участниками тренинга собственной идентичности.

Инструкции участникам:

1. Сейчас мы объединимся в пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно

²² Хрящева, Нина Юрьевна. Психогимнастика в тренинге [Текст] / [Н. Ю. Хрящева, С. И. Макшинов] ; под ред. Н. Ю. Хрящевой. - Санкт-Петербург : Речь, 2014. - 267 с.]

больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего
- как я отношусь к нововведениям.

Вопросы для обсуждения:

1. Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)?
2. Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе?
3. Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?
4. Согласен ли ты с ответами, которые давал партнер от твоего имени?

1. Упражнение «Внимание»²³

Инструкция: На протяжении нашего тренинга какие-то упражнения мы будем проводить здесь, в комфортной зоне, на стульях, но иногда нам нужно будет вставать и двигаться, для этого у нас также есть особая «подвижная зона», куда вас я и приглашаю.

Для того, чтобы быть максимально включенным в тренинг, нужно каждому быть очень внимательным. И сейчас я вам предлагаю выполнить следующие задания. Основное задание – это встать в шеренгу, но вот по какому принципу?

Задание 1: расположиться в шеренге так, чтобы справа стоял самый высокий из нас и далее, по убыванию роста мы выстраиваемся до самого невысокого участника группы. Начали!

Задание 2: справа должен стоять человек с самыми темными глазами, в конце слева – с самыми светлыми!

Задание 3: в начале шеренги должен стоять человек с самыми темными волосами, в конце – с самыми светлыми!

²³ 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / Под ред. Чикер В.А. - М.: Речь, 2008. - 368 с.]

Задание 4: Начало шеренги – это 1 января, конец – 31 декабря. Надо расположиться по датам (без учета года) рождения.

Вопросы для обсуждения:

Удалось ли достичь взаимопонимания, было ли легко и непринужденно?

Групповая дискуссия на тему «Инновации в работе современного учителя: возможности и ограничения»

Упражнение «Встряхнемся»

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

Одному члену группы дается мячик. Участники не предупреждаются о том, что они должны встать со стульев. Устанавливается лимит времени на это упражнение (сначала дается 15 секунд, потом - 10, затем - 3).

Инструкция: «Задача состоит в том, чтобы мячик прошел через руки всей команды, но при этом нельзя передавать мячик тем, кто сидит рядом».

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

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.

Мини-лекция «Инновационный потенциал педагога. Новаторы и адаптеры - кто они?»

Подведение итогов.

Упражнение «Пожелание на следующую встречу».

Обмен впечатлениями о полученном опыте.

Второй день «Преодоление психологических барьеров к инновациям. Эмоциональное выгорание»

Цель: понятие психологические барьеры, ознакомление с методами преодоления барьеров к инновациям, самодиагностика степени подверженности эмоциональному выгоранию, снижение эмоционального напряжения педагогов, обучение технике постановке цели. Развитие мотивационно-эмоциональной регуляции, в частности, преодоление страха перед потерей контроля над самим собой.

Опрос участников

Разминка-разминка «Придумать свой способ приветствия»

Цель: дать возможность участникам подчеркнуть свою индивидуальность, проявить креативность.

«Сегодня я предлагаю поприветствовать друг друга необычным образом. Каждый должен придумать оригинальное приветствие. Приветствующий выходит в центр круга и здоровается с участниками, остальные участники тренинга повторяют за ним».

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Упражнение «Синхронизация»²⁴

Цель: сплочение участников тренинга, улучшение взаимопонимания участников.

Все участники садятся по кругу. «Нам предстоит совместно решить одну задачу: как можно быстрее всем одновременно, не договариваясь и не произнося ни слова, выбросить одинаковое количество пальцев на обеих руках. Решать эту задачу мы будем следующим образом: я буду считать — раз, два, три — и на счет три все одновременно выбрасывают пальцы. Какое-то время, достаточное для того, чтобы понять, справились ли мы с задачей,

²⁴ 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / Под ред. Чикер В.А. - М.: Речь, 2008. - 368 с.]

не опускаем руки. Если задача не решена, мы делаем очередную попытку. Понятно? Давайте начнем».

Вопросы для обсуждения:

Что чувствовали во время выполнения упражнения;

Что помогало в выполнении задания, что мешало?

Упражнение «Белый лист»

Цель: осознание участниками своего отношения к ситуации неопределённости.

Для выполнения этого задания сидящим в кругу участникам выдается по чистому листу бумаги формата А4.

Инструкция для ведущего: листы бумаги раздаются молча, после чего в течение 5-10 минут тренеру необходимо сохранять полное молчание. Просто следим за реакцией участников

Вопросы для обсуждения:

Что чувствовали во время выполнения упражнения;

Какие возникали мысли, желания, побуждения?

Участникам необходимо осознать, что ситуация неопределенности - это нормальная и необходимая составляющая нашей жизни. Она должна выступать как побуждающий к действию момент, а не становиться тормозом в жизни и деятельности. Все зависит от того, как мы к этой ситуации относимся.

Обсуждение притчи

«Притча о неопределённости, страхе неизвестности и ясности»

Однажды ночью в провинции, где располагался монастырь, прошёл сильнейший снегопад.

Утром ученики, пробираясь буквально по пояс в снегу, собрались в зале для медитаций.

Учитель начал свою речь так:

- Вы ищете просветления. Скажите мне, как должно вести себя истинно ищущему в такой снегопад?

Один из учеников сказал:

- Следует молиться об оттепели.

Другой сказал:

- Нужно сидеть в своей келье, а снег пусть идёт своим путём.

Третий сказал:

- Истинно познавшему дзен должно быть совершенно всё равно – есть ли снег, нет ли снега...

Учитель сказал:

- А теперь послушайте меня.

Ученики приготовились внимать величайшей мудрости.

Учитель обвёл их нехорошим взглядом, не увидел ни в ком даже искры понимания, вздохнул и сказал:

- Лопаты в руки – и вперёд!!!

Вопросы для обсуждения:

В чем мораль этой притчи?

Позиция какого героя вам ближе?

Упражнение «Сказка про неопределенность»

Цель: развитие творческого мышления, освобождение от рамок привычных взглядов, повышение устойчивости к ситуациям неопределенности»

Инструкция «Объединитесь в группы по 3-4 человека и придумайте сказку про неопределенность»

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Что вызвало затруднения?

Упражнение «Характеристики отвертки»²⁵

Цель: всесторонний анализ проблемы.

²⁵ Грецов А.Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов-СПб.: Питер, 2008. - 208

Инструкция: «Составьте описание основных характерных признаков отвертки. Исследуйте каждую характеристику и попытайтесь ее улучшить. Задайте себе вопросы: "Почему это сделано именно так?" и "Как еще это может быть выполнено?" - и поищите ответы».

Вопросы для обсуждения:

Что получилось, какие трудности возникли в процессе выполнения упражнения?

Мини-лекция «Представление о симптомах эмоционального выгорания».

Профессия педагога относится к особо престижным и почитаемым, потому что работать с людьми - это дело важное, достойное и необходимое. Но большая часть времени работы педагога рассчитана на работу с тревожными, гиперактивными, агрессивными детьми, конфликтными и сложными родителями, неуравновешенными педагогами. Наша Педагогическая нагрузка (школьные объединения, муниципальные методические объединения, внеурочная деятельность, консультации, диагностики, возможно классное руководство, конкурсы, ведение предмета и т.д.), необходимость постоянно поддерживать высокий уровень профессионализма, быть в курсе инновационных технологий, ежедневное общение с огромным количеством людей - все это осложняет жизнь педагога. Синдром профессионального выгорания – самая опасная профессиональная болезнь, работающих с людьми. Ведь педагоги – это та категория людей, которая не имеет права болеть, ошибаться, они всегда должны быть сдержаны, и показывать пример для всех. Самый показательный симптом выгорания - это изменение отношения человека к своей работе, к своим профессиональным обязанностям. Здоровый, мотивированный человек приходит на свою работу с положительными эмоциями, заряженный энергией, ему все нравится, он «рвется в бой», готов делать практически все. Когда наступает эмоциональное выгорание, он становится безразличным и циничным к своей работе, к коллегам по работе.

Сегодня, на нашем занятии мы попытаемся понять, что же такое "синдром профессионального выгорания" и как вы можете помочь себе.

Упражнение «Лестница»

У вас в раздаточном материале нарисована лестница. Это лестница вашей жизни, вашей деятельности, вашей карьеры, вот как вы решите так себе ее и обозначьте. Теперь обозначьте где вы находитесь, здесь в центре, внизу, вверху. Просто ответьте себе на вопрос: Где я нахожусь в данный момент?

Давайте рассмотрим ответ на ваши вопросы?

Первая ступенька - я не буду этого делать никогда!

Вторая ступенька – я не могу это сделать (не умею, не получится)

Третья (следующая) ступенька – я хочу это сделать!

Четвертая ступенька – как мне это сделать?

Пятая ступенька – я попробую...

Шестая ступенька – я могу это сделать!

Седьмая ступенька – я это делаю!

Восьмая ступенька – это же так просто!

Конечно же здесь важно нигде вы не находитесь, а место, которое вы выбрали, оно идет в движение вверх или вниз. Готово ли вы решать свои проблемные вопросы, или остановились на месте. Что вам нужно сделать для того чтобы перейти на лестницу выше!

Запишите первое что приходит в голову, любое! Что нужно сделать вам для того чтобы подняться на ступеньку выше. И это ваше личное индивидуальное решение, непохожее ни на кого.

Лестница нужна для того, чтобы понять, кто готов к переменам, а кто нет. Так как стресс, если он хронический, или собственно эмоциональное выгорание, предполагает следующий шаг, это желание хочу или не хочу что-то менять в себе, в своей жизни.

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Упражнение «Батон»

Теперь следующее у вас изображен хлеб. Хлеб – это основной продукт, который необходим для жизни. Там изображено два батона, вам пока необходим один, выберите, тот который нравится, любой.

Отрежьте тот кусочек от этого батона, который вы отдаете работе.

Ровно столько занимает ваша работа.

Следующее – сколько занимает ваша семья! Отметьте сколько, вы отдаете своей семье, помните у каждого свой рисунок и своя жизнь.

Здоровье! Если вы уделяете время своему здоровью, может вы вообще не уделяете. Может и нет такого куска.

Самообразование! В широком смысле этого слова, какие-то курсы, семинары, конференции, вебинары, научная профессиональная литература, общение с коллегами, профессиональное сообщество и т.д. Т.Е. как вы повышаете свое профессиональные знания, как их расширяете, как вы это понимаете.

Увлечения! это и Ваше хобби, есть ли в вашей жизни место, для ваших дел, для любых занятий, увлечений. У кого осталось место для увлечений, вот у кого они есть, это просто замечательно!

Поднимите руки, пожалуйста, у кого осталось время на увлечения, хобби, ваше личное время? (Посчитать сколько таких педагогов в аудитории). Возможно похлопать им! Помните, чем меньше удовольствий в жизни, тем труднее переносить трудности и стрессы.

Исправлять можно. Проверять никто не будет.

Переходим ко второму батону. А теперь распределите все эти критерии идеально, как бы вы хотели. Независимо от обстоятельств сегодня, посмотрите на ваш второй батон и распределите коротенько обозначьте, где какие теперь позиции займут места.

Теперь снова вопрос, это важно! Запишите

Что ВЫ можете сделать для того чтобы то идеальное сочетание стало реальным, чтобы оно осуществилось? (у кого реальное и идеальное не совпало для того этот вопрос актуален).

В этом упражнении - Здесь спрятался баланс реальный и желательный

Упражнение объединиться в пары. Каждая пара в течении 3 минут по очереди рассказывает о сложностях в своей работе. Потом о преимуществах своей работы.

Обсуждение проводится в общем кругу

Вопросы для обсуждения:

О чем говорить было проще

О чем сложнее

Какие чувства испытывали, когда рассказывали

Какие чувства испытывали, когда слушали

Упражнение «Скорая помощь для восстановления сил»

Предлагаю вам написать 5 видов повседневной деятельности, приносящих вам удовольствие. Затем расположите их по степени значимости. Это и есть ваш ресурс, который можно использовать в качестве «скорой помощи» для восстановления сил. Чтобы сделать свои будни ярче, предлагаю вам создать собственный блокнот удовольствий, в который вы будете записывать все, что доставляет вам удовольствие. Так каждодневную рутину мы превратим в собственный творческий проект, который утешит и вдохновит.

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Упражнение «Улыбка»

По непонятным причинам самым действенными оказываются очень простые вещи. Проснувшись утром и торопясь начать день, задержитесь на минуту, оцените – что вы чувствуете? Вне зависимости от результата оценки – улыбнитесь! Адресуйте эту улыбку родным, друзьям, коллегам, всем кого любите, всему миру. Почему? Обнаружено, что доброжелательное

выражение лица возбуждает центры позитивных эмоций, способствует хорошему настроению и позитивному мышлению. Поэтому нецелесообразно ходить с мрачным, нудным лицом даже тогда, когда настроение у вас плохое. Человек с естественной приятной улыбкой и сам становится бодрым и жизнерадостным. Улыбки и смех – возбудители позитивных эмоций. Стендаль сказал, улыбка и смех убивают старость. Намек на улыбку, сдержанная улыбка, интимная улыбка, радостная – каждая по-своему замечательна. Ничего не стоит так дешево и не ценится так дорого, как улыбка. Улыбка говорит: «Вы мне нравитесь. Вы делаете меня счастливым. Я рад вас видеть». Люди добреют от улыбки. Если вы не привыкли улыбаться, то вам нужно научиться это делать. Улыбнитесь прямо сейчас! Не бойтесь! Улыбнитесь еще раз! Задержите улыбку! Конечно в начале вы можете чувствовать себя неловко, но, когда нахмуренные брови и опущенные уголки рта исчезнут, то вы начнете излучать уверенность и силу, и ваше отношение к этому занятию изменится. Когда поблизости будет зеркало, улыбнитесь перед ним, и вы увидите, насколько лучше вы выглядите.

Улыбайтесь! Улыбайтесь! Улыбайтесь! Улыбайтесь! Всем и каждому! Люди почувствуют вашу улыбку и будут вам улыбаться: «Благодарю, что заметили и оценили меня!»

Пожелайте доброго утра и успешного дня себе и всем, кто вам дорог. Все день начался и начался правильно.

Спасибо, за откровенность. (Делается вывод об атмосфере в группе).

Упражнение улыбка – необходима для снятия челюстных зажимов.

Мышечные зажимы – хронически напряженные участки мышц, в которых «законсервированы» следы перенесенных стрессов и негативных эмоций. Их совокупность образует «мышечный панцирь», который отражает особенности характера человека, набор его привычных психологических защит, то есть «панцирь характера».

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Упражнение «Калоши счастья»²⁶

Инструкция: «Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача — надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста»

Ситуации:

1. Директор отчитал вас за плохо выполненную работу.
2. Вам дали классное руководство над слабыми детьми.
3. На работе задержали зарплату.
4. Большинство ваших учеников написали контрольную очень слабо.
5. Вы попали под сокращение.
6. По дороге на работу вы ломаете каблук.
7. Из-за срочной работы нет времени приготовить дома ужин.
8. Неожиданно приходит письмо, что нужно ехать проверять городские олимпиадные работы, а у вас другие планы.
9. В двери вашего кабинета с утра сломался замок, и вы не можете открыть дверь.
10. Вас отправляют в двухнедельную командировку в другой город на курсы повышения квалификации по совершенно неинтересной и ненужной вам теме.
11. Вас принуждают вступить в общество городских дружинников от школы.

²⁶ 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / Под ред. Чикер В.А. - М.: Речь, 2008. - 368 с.]

12. Коллеги приняли решение скинуться на дорогой подарок для начальника, а вам это не по душе.

13. Вы узнали, что в коллективе за вашей спиной обсуждают вашу личную жизнь.

14. Вас просят выйти на работу в ваш законный выходной.

Вопросы для обсуждения:

Конечно, все эти позитивные доводы мы приводили, понимая несерьезность ситуации. Очень часто ежедневно мы сталкиваемся с подобными ситуациями, которые могут омрачать наш день. Я хочу пожелать, чтобы в следующий раз, если с вами случилась какая-то неприятная ситуация, вспомните эту сказку и это упражнение и обуйтесь мысленно в калоши счастья.

Упражнение «Мышечная релаксация»

- А мы с вами подошли к экватору, к середине нашего занятия и я предлагаю вам перед 5-тиминутной переменой немного успокоиться и отдохнуть. Включается релаксационная музыка.

Пожалуйста, сядьте поудобнее, можете положить руки на колени, закройте глаза и подышите медленно и глубоко... Сначала попробуйте чуть-чуть напрячь плечевые мышцы... Чувствуете напряжение? А теперь медленно расслабьте плечи... Постарайтесь почувствовать расслабленность... Теперь напрягите плечи чуть-чуть сильнее, как будто вы немного нервничаете. Нельзя сказать, что вы ужасно взволнованы, но вы, наверное, чувствуете, как сильно напряглись мышцы спины. А ведь многие весь день — вот так и таскают за собой весь груз своих забот и тревог. Это очень тяжело. Тяжело не только для вас, но и для ваших близких и учеников, потому что они обычно очень хорошо ощущают ваше настроение и прекрасно знают, когда вы расслаблены, а когда напряжены. Можете попробовать проделать это упражнение на попеременное напряжение — расслабление дома, например, перед сном или в любое другое время, особенно когда почувствуете, что излишне напряжены.

Давайте откроем глаза и отдохнем в течение 15 минутного перерыва.

Упражнение «Верстовые столбы моего будущего»²⁷

Цель: Упражнение позволяет более четко осознать свои цели, расставить приоритеты и наметить последовательность.

Время: 20 мин. плюс обсуждение — 3–5 мин. на каждого участника.

В этом упражнении участники составляют список того, что им хотелось бы сделать в будущем, чтобы упорядочить свои цели. Преимущество этого способа работы состоит в том, что он усиливает ощущение направленности и непрерывности жизни.

Определите, как далеко в будущее вы хотите заглянуть. Может быть, вам интересно увидеть свою жизнь через год или два, а может быть — через десять лет?

Теперь подумайте, чего вы хотите достичь за это время. Что вы хотите создать? Чему научиться? Кем стать? От чего вы хотели бы отказаться или освободиться?

Представьте себе, что каждая важная цель этого жизненного отрезка является верстовым столбом на пути жизни, по которому вы идете. Когда вы доходите до очередного верстового столба, вы можете сказать себе: «Это я уже сделал!» Выбирайте только такие цели, которые для вас позитивно окрашены и достойны того, чтобы к ним стремиться. Причем их должно быть не больше шести-восьми. Расставьте их в нужной временной последовательности и обозначьте каждый верстовой столб несколькими ключевыми словами.

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Какие у вас ощущения после выполнения этого упражнения?

Как вы сейчас относитесь к своим целям?

Упражнение «Все равно ты молодец, потому что ...»²⁸

²⁷ Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

Цель: осознание своих личностных ресурсов по преодолению стрессовых состояний, формирование взаимного доверия и навыков оказания помощи, поддержки человеку в сложной ситуации.

Процедура упражнения. Объединитесь в пары. Сначала один из вас рассказывает другому о трудной ситуации в профессиональной деятельности, во взаимоотношениях, в жизни, о чем-нибудь неприятном, или говорит о каком-либо своем недостатке. Например: «Меня не любят за то, что ...». Собеседник внимательно выслушивает и произносит фразу: «Все равно ты молодец, потому что ...». Затем меняются ролями.

Вопросы для обсуждения

- Почувствовали ли Вы изменения своего состояния после произнесения фразы вашим собеседником?
- Испытывали ли Вы затруднения в формулировке фраз? Почему?
- Понравилось ли Вам оказывать помощь другому человеку в такой форме?
- Вы сами часто получаете поддержку от других людей?

Упражнение «Ресурсное воспоминание»

Проводится в тройках «А теперь вспомните какое-либо событие из своей педагогической практики. Событие, которое связано исключительно с яркими положительными эмоциями. Постарайтесь представить себе наиболее точно обстановку, цвета, запахи и голоса. Расскажите о нем своим коллегам»

Вопросы для обсуждения:

Какие чувства испытывали, когда рассказывали

Какие чувства испытывали, когда слушали

Изобразить лучший способ восстановления

Упражнение «Подведение итогов дня»

²⁸ Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

Упражнение дает возможность вспомнить изученное, задуматься над тем, как полученные знания будут применяться в реальной жизни.

Необходимые материалы: листы бумаги формата А3, карандаши, фломастеры.

Описание. Все участники делятся на мини-группы, каждая мини-группа получает лист бумаги А3 и свое задание.

Первой группе нужно подготовить выступление, суммирующее основные пункты, рассмотренные на тренинге. Второй группе — комплекс мер, которые могут быть приняты в реальной жизни (на рабочем месте) для того, чтобы максимально использовать полученную информацию. Третьей — какие препятствия могут возникнуть при применении полученной информации в реальной жизни и как эти препятствия преодолеть.

Группам дается 10 минут, чтобы набросать идеи и придумать, как презентовать их группе. Листы А3 можно использовать для того, чтобы сформулировать на них основные пункты, сделать схематические рисунки и т.д.

После этого один представитель от каждой группы презентует всем соображения своей группы.

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Может ли группа добавить что-то к сказанному, с какими идеями участники согласны, а с какими — нет?

Обмен впечатлениями о полученном опыте.

День третий «Развитие креативности»

Цель: раскрытие понятия сущности творчества и лежащих в его основе способностей. Развитие умения создавать что-либо, обладающее новизной и оригинальностью. Развитие интеллектуальных качеств, входящих в состав креативности: беглости, гибкости и оригинальности мышления, воображения, умения находить неожиданные ассоциации. Формирование навыков командной творческой работы.

Упражнение-разминка «Уникальность»

Инструкция: «Сегодня мы поприветствуем друг друга и сделаем это следующим образом. Каждый из нас уникален и эта уникальность проявлялась на протяжении всего тренинга. Посмотрите внимательно друг на друга и вспомните, какую-нибудь интересную фразу или действие каждого участника (участницы), которые он(а) произносили или делали». Дается время подумать... «А сейчас мы будем бросать друг другу мяч, сообщая при этом человеку, которому он адресован, чем он нам запомнился».

Вопросы для обсуждения:

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Мини-лекция. Креативность — это не единичная способность, а комплекс особенностей интеллекта и качеств личности, а также общая жизненная позиция человека. Она не сводится ни к какому-то единичному психологическому качеству, ни к специальным творческим способностям (художественным, музыкальным и т. п.).

Креативность неспецифична, она не является жестко связанной с конкретными видами деятельности, а может активизироваться в самых разных ситуациях. Ее тренировка в каком-то одном виде деятельности ведет к тому, что она начинает ярче проявляться и в других видах.

Креативность в той или иной степени свойственна всем людям, а не является уникальным психологическим качеством, «печатью гения». Конечно, степень ее выраженности может существенно различаться, однако у большинства людей она вполне достаточна для того, чтобы творчески подходить к решению жизненных проблем. Если этого не происходит, то проблема обычно не в отсутствии творческих способностей, а в их недостаточной «настройке», неумении ими пользоваться.

Креативность управляема и развиваема — ее можно активизировать и тренировать, в том числе и посредством специально смоделированных игровых ситуаций.

Упражнение «Скрепки»²⁹

Описание упражнения: участники делятся на подгруппы по 5-6 человек. У каждого из них в руках по 4 скрепки. Первое задание: как можно быстрее составить из них цепочку (одну на каждую подгруппу, используя при этом все скрепки). Ведущий фиксирует минимальное и максимальное время, потребовавшееся для этого. Второе задание: как можно быстрее разобрать цепочку. После этого участникам дается 1 мин для обсуждения, как можно выполнить это задание быстрее, и игра повторяется. Ведущий опять фиксирует время и сравнивает его с потребовавшимся в первой попытке.

Вопросы для обсуждения:

Насколько быстрее удалось выполнить упражнение со второй попытки?

С чем связано это ускорение — просто с тем, что прошла тренировка, с тем, что был изобретен более эффективный способ деятельности, с более четкой координацией действий участников или еще с чем-то?

Насколько реально спланировать деятельность и распределиться, кому что делать, если нет

Упражнение «Мозговой штурм наоборот»³⁰

Цель: генерация новых идей, актуализация латерального мышления.

Процедура проведения: упражнение проводится в два этапа.

Инструкция: «Сейчас мы проведем необычный мозговой штурм. В нем допускаются только глупые, неработающие, непрактичные и просто неприличные варианты выхода из проблемы. Любая разумная или практичная мысль безжалостно отсекается».

На втором этапе: «Обратимся к результатам нашего штурма. Каким образом можно модифицировать одно из этих нелепых предложений, чтобы

²⁹ Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

³⁰ Грецов А.Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов-СПб.: Питер, 2008. - 208 с

оно способствовало решению проблемы? Его можно изменять, дополнять и т.п., но при этом само предложение не должно размыться».

Вопросы для обсуждения:

Что удалось в выполнении задания? Что способствовало успеху?

Какие возникли трудности при выполнении задания? С чем они связаны?

Упражнение «Коллективное рисование»

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

Процедура проведения: Участники группы сидят по кругу. В кругу лежат цветные карандаши, мелки, фломастеры, листы бумаги. «Когда я скажу: „начали“, каждый из нас возьмет лист бумаги и все то, что ему потребуется для рисования на своем листе бумаги».

Вопросы для обсуждения:

Какие моменты в развитии сюжета воспринимаются как необычные? Почему?

Каким образом стереотипы влияют на развитие сюжета?

Упражнение «Причины и следствия»³¹

Участникам дается изображение или краткое словесное описание какой-либо ситуации из школьной жизни, которая допускает много вариантов трактовки, могла возникнуть вследствие разнообразных причин и привести к различным последствиям. Участники, объединенные в подгруппы по 3-4 человека, получают задание предположить как можно больше:

- 1) причин, которые могли привести к возникновению этой ситуации;
- 2) следствий, которые могут возникнуть после нее.

Желательно, чтобы все подгруппы работали над одной и той же ситуацией. На выдвижение идей отводится 10-12 мин. Потом происходит

³¹ Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

представление выдвинутых идей: представители каждой из подгрупп поочередно получают слово для того, чтобы озвучить одну из своих идей, потом слово передается следующей подгруппе, которая озвучивает еще одну идею, и т. п. Повторяться нельзя. Группа, которой больше нечего сказать, выбывает из игры, и слово передается следующей. Побеждает и награждается аплодисментами та подгруппа, которая останется в игре последней. Сначала обсуждаются причины, потом следствия.

Вопросы для обсуждения.

Как распределились роли участников при выдвижении идей?

С чем это связано и насколько характерны для участников такие же позиции в других жизненных ситуациях?

Насколько проявилась гибкость мышления при выдвижении идей, относятся ли они к качественно разным смысловым категориям или выдвинутые причины и следствия — принципиально одного плана?

Упражнение-подведение итогов дня «Радуга мнений»

Для красочного окончания дня можно задействовать наборы карточек из цветного картона. На них участники записывают ответы на вопросы. Каждому цвету соответствует определенный вопрос, неизменный на протяжении всей сессии, примерно так: синяя – «Ваши ощущения от работы»; красная – «Самое ценное приобретение сегодняшнего дня»; желтая – «Что бы вы желали поменять в работе следующих дней»; зеленая – «Ваши ожидания относительно следующего дня».

Вопросы следует заранее напечатать на одной стороне карточки, на другой члены команды излагают свои ответы, после чего отдают цветные наборы ведущему – опрос проходит анонимно. Ознакомившись с ответами, тренер на следующий день дает участникам обратную связь. Также его задача – учесть замечания участников и оптимизировать дальнейшую работу, например, изменить темп выполнения заданий, давать больше теории или наоборот, сконцентрироваться на практической отработке навыков.

Обмен впечатлениями о полученном опыте.

День четвертый «Инновационный потенциал»

Цель занятия – структурирование материала, формирование у участников системных и развернутых представлений о компонентах инновационного потенциала и способах его развития. Демонстрация участникам содержательных итогов тренинга. Рефлексия.

Опрос о самочувствии и настроении

Упражнение-приветствие

Участники группы сидят по кругу. У тренера в руках мяч. «Сейчас мы будем, бросая друг другу этот мяч, называть безусловное достоинство того человека, которому вы бросаете мяч. Будем внимательны и сделаем так, чтобы все мы участвовали в этой работе.

Упражнение - разминка³²

Участники группы сидят по кругу. «Одно время во всем мире было очень популярно движение хиппи. Хиппи имели разные традиции, привычки, обычаи, отличающие их от других людей. Одним из таких обычаев было делать какие-нибудь надписи на своей одежде, часто отражающие жизненную позицию, девиз ее обладателя. Сейчас мы будем бросать друг другу этот мяч со словами: „Если бы ты был хиппи, то на твоей футболке было бы написано..." проговаривая текст, который, с нашей точки зрения, мог бы быть написан на футболке человека, которому вы бросаете мяч.

Тот, кому был брошен мяч, должен сказать, согласен ли он одеть футболку с названной надписью или нет. Будем внимательно следить за тем, у кого уже побывал мяч, а у кого-нет. Надо, чтобы каждый из нас получил футболку с какой-то надписью».

Вопросы для обсуждения:

Что нового и неожиданного вы узнали о тех, с кем общались?

А о самих себе? В какой роли вам было комфортнее — говорящего или слушающего, с чем это связано?

³² Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

В обычной жизни не очень-то принято хвастаться, рассказывать о своих достижениях и сильных сторонах... Как вы думаете, почему?

Когда и из-за чего о своих достижениях рассказывать действительно не стоит, а когда можно и похвалиться?

Упражнение/дискуссия «Инновационный потенциал личности»

Цель: включение участников в работу, прояснение содержания феномена инновационного потенциала.

Вводные замечания: упражнение проводится по принципу свободных ассоциаций, высказывания произвольны, по желанию.

Ведущий пишет на доске слово «инновационный потенциал», предлагая участникам назвать ассоциации, которые возникают в связи с этим словом. По ходу упражнения ведущий фиксирует возникшие ассоциации на доске, накапливая «банк» представлений о феномене.

После того как ассоциации исчерпаны, ведущий предлагает сгруппировать написанные на доске ассоциации, выделив среди них схожие по некоторым основаниям. Работа проводится в микрогруппах. Через 5–7 минут группы презентуют свой вариант классификации ассоциаций. Тем самым ведущий сопровождает процесс формирования у участников многоаспектного представления о феномене инновационного потенциала.

Инструкция: сейчас мы проведем интеллектуальную разминку, называя как можно больше ассоциаций, связанных с понятием «инновационный потенциал». Высказывания произвольны, по желанию. Наша цель - создать как можно более обширный «банк» ассоциаций со словом «инновационный потенциал».

Вопросы для обсуждения:

Что мы понимаем под словом инновационный потенциал?

Что означает инновационный потенциал для нас?

Как влияет наше представление о инновационном потенциале на планирование своего развития в социально-профессиональном пространстве общества?

Мини-лекция. Сегодня мы поговорим об инновации. Инновационный потенциал является «неким набором социально-психологических качеств личности», связанных с «процессами личностной самодиагностики и самоконтроля, самоуправления и самодисциплины, а также с решением внешних социальных проблем, включая в себя такие качества, как чувствительность к проблемным ситуациям; поиск, выделение и формулирование проблемы; генерирование гипотез, касающихся способов ее решения; проверку этих гипотез; нахождение и формулирование решений; интерпретацию и популяризацию результатов

Упражнение «Атомы»³³

Все участники становятся в круг. Инструкция. «Представьте себе, что все мы — атомы. Атомы выглядят так — тренер показывает, согнув руки в локтях и прижав кисти к плечам. Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разным, оно будет определяться тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться по этой комнате, и я время от времени буду называть какое-то число, например три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждой. «Молекулы выглядят так» — ведущий вместе с двумя участниками группы показывает, как выглядит молекула: они стоят лицом друг к другу в кругу, касаясь друг друга предплечьями.

Во время выполнения упражнения, в котором ведущий участвует вместе с группой, он не называет таких чисел, когда один участник группы может остаться вне молекулы: например, 3 при общей (вместе с тренером) численности 10 человек. В конце упражнения ведущий называет число, равное количеству всех участвующих в упражнении.

Вопросы для обсуждения:

Как вы себя чувствуете, можем ли мы приступить к работе?

Что помогало, что мешало выполнить упражнение?

³³ Тренинги в профессиональной подготовке и деятельности психологов органов внутренних дел : учебно-практическое пособие / под ред. Л. Н. Костиной. Т. 1. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. – 276 с.

Упражнение «Архитекторы»

Участники группы сидят по кругу. «Я прошу всех сосредоточиться на своем соседе слева (справа). Вспомните все, что вы знаете об этом человеке, все, что вы чувствовали, когда он что-либо говорил, какие мысли у вас возникали по поводу любых проявлений этого человека».

Тренер дает возможность группе сконцентрироваться на своих партнерах, после чего продолжает инструкцию: «Сейчас подумайте и решите для себя, с образом какого архитектурного сооружения у вас ассоциируется ваш сосед слева? Мы подождем, до тех пор, пока все не будут готовы... Теперь тот, кто захочет, начнет, и мы все по очереди скажем своему соседу слева, с каким архитектурным сооружением он или она у нас ассоциируется. Если вашему партнеру неизвестен тот дом, мост и т. д., о котором вы говорите, постарайтесь его описать так, чтобы ему было хотя бы в общих чертах понятно, как выглядит возникшее у вас по ассоциации с ним архитектурное сооружение».

После того как все участники сообщат о характере появившихся ассоциаций, тренер предлагает по очереди пояснить, что, по мнению авторов ассоциаций, в их партнере стало причиной их появления. Упражнение дает очень разнообразные эффекты. В группе возникают образы башен, часовен, домов-пятистенок, мостов, небоскребов без стекол, колонн и т. д. Поясняя свои ассоциации, участники группы говорят о том, как они у них возникали. У некоторых образ возникает мгновенно, без каких бы то ни было усилий, иногда это сразу ряд образов, из которых выбирается наиболее подходящий. В этих случаях поиск объяснений начинался после возникновения образа. В другом случае участники с самого начала выделяли для себя некоторые обобщенные характеристики своего партнера, его отдельные качества и присущие только ему особенности и только потом начинали поиск подходящего под эти характеристики образа.

Вопросы для обсуждения:

Какие варианты представляются наиболее творческими, с чем это связано? Легко ли было выполнять это упражнение? Если нет, то с чем связаны возникшие затруднения?

Упражнение «Родительское собрание»

Цель: развитие компонентов инновационного потенциала личности проявляющегося в общении»

Уважаемые педагоги, представьте ситуацию, что вам предстоит работать в роли классного руководителя с новым классом. В задачи каждой подгруппы входит подготовить речь, с которой вы обратитесь к родителям ваших учеников. Ваша задача произнести такую речь, что бы они захотели с вами сотрудничать, помогать в организации классных мероприятий, мотивировать детей на учебу, вести развивающую деятельность дома и быть в непрерывном контакте с классным руководителем. Постарайтесь заинтересовать родителей и сформировать благоприятное впечатление о себе.

После выступления представителей каждой подгруппы, нужно предложить оценить по 7-бальной шкале, где 1-совершенно не произвела впечатление, а 7-произвела очень яркое впечатление, каждое выступление.

Упражнение «Лучшее мероприятие»

Ведущий предлагает педагогам объединиться в две подгруппы.

«А теперь нам предстоит придумать мероприятие, объединяющее детей одного возраста но, обучающихся в различных классах (коррекционные и общеобразовательные классы). Цель мероприятия - развитие познавательного интереса детей. Возраст детей Вы можете выбрать сами.

Педагоги в подгруппах разрабатывают и представляют мероприятие.

Вопросы для обсуждения

Какие были затруднения в ходе разработки мероприятия?

Какими способами справлялись?

Как распределились роли внутри групп: кто выдвигал идеи, а кто их воплощал; кто был лидером, а кто ведомым?

С какими качествами личности участников связано именно такое распределение? Ведут ли себя участники и в жизни так же, как в этом упражнении?

Участники самостоятельно оценивают эффективность работы своих подгрупп по этим параметрам, при необходимости советуясь с ведущим

Упражнение «Комплименты»

Цель упражнения: создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

Задание: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

Инструкция: вспомним слова Б. Окуджавы

«Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить. Затем необходимо поменяется партнерами с парой справа. Упражнение продолжается пока все пары не поменяются между собой.

Например:

- Наташа, ты такой креативный человек! - Да, это так! А еще, я работоспособная!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я... (добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Вопросы для обсуждения:

С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

Упражнение-подведение итогов «Как использовать?»

Упражнение проводится в конце тренинга и позволяет участникам подвести итоги и задуматься над тем, как они собираются применить полученные знания в своей повседневной жизни. Необходимые материалы: бумага, ручки.

Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека. Группа получает следующую инструкцию: «На тренинге мы получили много знаний и навыков, цель которых — облегчить нашу жизнь на рабочем месте. Но только вы сами можете принять решение о том, что именно и как использовать в реальной жизни и какие изменения вы планируете сделать. После того как вы набросаете идеи, один человек от каждой команды должен будет выступить и рассказать всем о том, что вы придумали».

Каждая мини-группа предлагает свои идеи, после чего от каждой мини-группы выступает один человек, который рассказывает всей группе о том, что придумала его команда.

Обратная связь

Цель: обмен мнениями относительно тренинга, подведение итогов, обратная связь.

Инструкция:

1. Оцените результативность обучения по 10 балльной шкале: 1 — неудовлетворительная оценка, 10 — отличная оценка
2. Ваши пожелания по совершенствованию обучения

Заключение

Интерес к изучению инновационного потенциала личности человека в психологических и педагогических исследованиях возник достаточно давно, в середине прошлого столетия. На данный момент существует обширный перечень концепций и подходов, определяющих инновационный потенциал личности.

В современной педагогике и психологии инновационный потенциал личности понимается как нераскрытая возможность, скрытый потенциал личности к творческому пониманию и реализации инноваций в педагогической деятельности.

Инновационность выступает мощнейшим потенциалом развития личности педагога в рамках его профессиональной деятельности и проявляется как готовность к творчеству, открытость, сотворчество, авторский подход в решении педагогических ситуаций. Инновационность педагога определяется и уникальным продуктом педагогической деятельности – неповторимой личностью ученика.

Диагностика различных компонентов инновационного потенциала личности педагога позволяет выстроить индивидуальную траекторию развития личностно-профессиональных компетенций, сформировать эффективную команду для решения различных творческих задач. Продуктивным будет использование результатов психодиагностического обследования для организации наставничества.

Развитие инновационного потенциала педагога даст возможность повысить стрессоустойчивость и продуктивность педагога, реализующего обучение по различным программам, повысит способность к быстрому освоению новых технологий, творческому осмыслению процесса преподавания, расширит коммуникативные возможности, способность к партнерскому взаимодействию, сотрудничеству, саморазвитию.

Следует подчеркнуть, что инновационный потенциал личности педагога является мощным индивидуальным ресурсом противостоящим эмоциональному выгоранию.

Литература

1. 18 программ тренингов. Руководство для профессионалов / Под ред. Чикер В.А. - М.: Речь, 2008. - 368 с.]
2. Абасов З.А. Жизненный цикл педагогических инноваций/ З.А. Абасов // Инновации в образовании. - 2017. - № 8. - С. 13-20.
3. Аверина Татьяна Николаевна Теоретические основы инновационной педагогической деятельности // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №60-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-innovatsionnoy-pedagogicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 24.12.2021).
4. Арсёнова М.А., Небаронова Н.Б. Особенности развития инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. –С. 2646-2650. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53532.htm>. (дата обращения: 24.12.2021).
5. Баранова А.А., Демиденко Н.Н. // Вестник ТвГУ. Серия "Педагогика и психология". 2017. Выпуск 4. С. 6-11) Баранова А.А. Исследовательская анкета оценки уровня инновационного потенциала личности специалиста // Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: материалы междунар. науч.-практ. конф. студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников, посвященной 90-летию засл. деятеля науки РФ, д-ра психол. наук, проф. Алексея Федоровича Шикуну. Тверь: ТвГУ, 2017. С. 145–149.
6. Батурин Николай Алексеевич, Ким Татьяна Дмитриевна, Науменко Анна Сергеевна Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации // Психология. Психофизиология. 2016. №4 (180). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogourovnevaya-model-innovatsionnogo-potentsiala-professional-a-i-podhody-k-ee-operatsionalizatsii> (дата обращения: 18.08.2021).
7. Ветрова Яна Анатольевна Исследование инновационного потенциала педагогов // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №65-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-innovatsionnogo-potentsiala-pedagogov> (дата обращения: 24.12.2021).
8. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности: дис. ... канд. психол. наук. – Симферополь, 2013. – 187 с.
9. Грецов А.Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов-СПб.: Питер, 2008. - 208 с
10. Джабатырова Бэлла Казбековна, Даурова Мариет Шугаибовна Инновационный образовательный процесс как основа педагогической интеграции // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2013. №3 (123). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-obrazovatelnyy-protsess-kak-osnova-pedagogicheskoy-integratsii> (дата обращения: 24.12.2021).

11. Захарова Надира Летфулловна Инновационная деятельность педагога // Достижения науки и образования. 2016. №4 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga-1> (дата обращения: 24.12.2021).

12. Зеер Э.Ф. Институциональный подход к иновациям в образовании Э.Ф. Зеер С.А. Новосёлов, Э.Э.Сыманюк// Инновации в образовании. - 2010. - №1. - С. 52-63.

13. Каменкова Е.И., Зинченко В.Ю., Галажинский Э.В. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ. - М.: Норма, 2011. - 237 с.

14. Капустина Валерия Анатольевна, Быкова Евгения Сергеевна Типологический подход в исследовании структуры инновационного потенциала личности // Психолог. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipologicheskiiy-podhod-v-issledovanii-struktury-innovatsionnogo-potentsiala-lichnosti> (дата обращения: 24.12.2021).

15. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения - Томск: Томский государственный университет, 2009. - 240 с.

16. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Методика исследования отношения личности к инновациям // Альманах современной науки и образования Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23): в 2-х ч. Ч. II. С. 89-96

17. Михайлова О. Б. Методологические основы исследования инновационного потенциала личности // Вестн. университета (Гос. ун-т управления). 2010. № 21. С. 71–75.

18. Пагнаева Е.А., Резанович И.В. Оценка состояния инновационного потенциала учителей общеобразовательных организаций // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2018. Т.1. – С. 12-16.

19. Фетискин Н.П. Психологическое обеспечение инноваций в сфере образования: учебное пособие/ Н.П.Фетискин. - Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2016. - 155 с.

20. Шадриков В.Д. Личностные качества педагога как составляющие профессиональной компетентности [Текст] / Шадриков В.Д. // Вестник ЯГУ им. П.Г. Демидова. Серия Психология. - 2018. - №1. - С. 15-21.

21. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: ИД Высшей школы экономики, 2011. 272 с.

Сведения об авторах

1. Высоцкая Злата Сергеевна педагог-психолог, методист ГБОУ СОШ №313
2. Кинелева Валентина Вячеславовна кафедры психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании РГПУ им. А.И. Герцена, педагог-психолог ГБОУ СОШ №313
3. Кошелева Александра Николаевна кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании РГПУ им. А.И. Герцена, методист ГБОУ СОШ №313
4. Морозова Вера Юрьевна директор ГБОУ СОШ №313
5. Андреева Марина Валерьевна заместитель директора по УВР ГБОУ СОШ №313