

преподавателями разработал опорную схему построения образовательного маршрута студента. Есть стенд, где можно познакомиться с образовательными программами, реализуемыми на факультете. На этом факультете вошла в активную практику организация встреч студентов и администрации, где руководитель раскрывает своё видение развития факультета, а студенты задают интересующие их вопросы. Подобная практика существует и на ряде других факультетов, например, на факультете философии человека.

Представляется чрезвычайно важным опыт факультета иностранных языков, где студентам читается специальный курс «Образование как деятельность». Его ведут декан, заместители деканов, заведующие кафедрами.

К сожалению, работа по включению студентов в организацию образовательного процесса на многих факультетах сводится только к информации на сайте или на стенде об имеющихся программах. Проблема заключается в том, что сами студенты не проявляют должного внимания к этой информации. На наш взгляд, это происходит потому, что студенты не знают, как пользоваться этой информацией для организации собственного процесса обучения и не чув-

ствуют себя авторами своего образовательного маршрута.

Обобщая сказанное, хотела бы сделать следующий вывод. Внедрение инновационных программ и технологий возможно тогда, когда студент и преподаватель выступают в качестве единомышленников. А потому необходимо внедрение форм активного включения студентов в обсуждение проблем организации образовательного процесса. Студенты поддерживают такие формы, которые уже апробированы: встречи студентов с администрацией и преподавателями, заведующими кафедрами, определение преподавателями совместно со студентами наиболее оптимальных форм работы, проведение дебатов, тренингов, круглых столов, посвященных проблеме эффективности применения новых технологий, введение курса «Образование как деятельность».

Целесообразно также разместить информацию, помогающую студентам выбрать свой маршрут, на страничке каждого факультета на официальном сайте в разделах «Студентам» и «Абитуриенту». Это даст возможность нынешним и потенциальным студентам видеть конечные результаты своего обучения в РГПУ им. А. И. Герцена.

*О. Б. Даутова,
доцент кафедры педагогики*

ГОТОВНОСТЬ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА К РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Реализация инновационных образовательных программ требует высокого уровня инновационной готовности профессорско-преподавательского состава, так как современные образовательные программы основываются на проектировании гуманистической образовательной среды, выстраивании конструктивной симметричной коммуникации, характеризуются продуктивностью. Таким образом, инновационная готовность понимается как мотивационно-поведенческая предрасположенность к целенаправленному изменению системы отношений в образовательной среде университета.

Факторный анализ и экспертиза позволили выделить несколько видов готовности к инновациям.

I. На первом этапе внедрения инноваций целесообразно привлекать преподавателей с первыми двумя типами.

1. *Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового.* Работник

в принципе хорошо воспринимает все новое, и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но если чувство новизны сойдет на нет, он может «переключиться» на что-то другое.

2. *Готовность при условии личной и профессиональной самореализации.* Работник готов поддержать новшество, инновацию, если она, по его представлению, связана с личной и профессиональной самореализацией, поможет ему почувствовать себя профессионально выше.

II. Затем в инновационный процесс вовлекаются преподаватели, обладающие 3, 4, и 5 типом готовности.

3. *Готовность при условии взять на себя ответственность за инновацию.* Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

4. *Готовность на основании прошлого опыта.* Работник поддерживает инновацию, поскольку он связан с успехом участия в инновациях в прошлом.

5. *Готовность следовать за лидером.* Если преобладает данный аспект готовности к инновациям, то работник поддерживает организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать.

III. И уже на заключительном этапе привлекаются преподаватели с 6 и 7 типом готовности.

6. *Готовность при условии материального вознаграждения.* Данный работник будет активно поддерживать инновацию и прилагать усилия, если она, по его представлению, сулит материальную выгоду. Для таких работников, даже если реальная выгода не гарантирована, необходимо создать ощущение, что выгода возможна.

7. *Готовность при условии отсутствия серьезных изменений.* Работник готов поддерживать инновацию, если она, по его представлению, не несет ощутимых изменений в привычной деятельности.

Развитие инновационной готовности требует инновационных подходов к повышению квалификации профессорско-преподавательского состава с целью повышения как уровня готовности к конструированию и реализации инновационных образовательных программ, так и готовности профессорско-преподавательского состава к внедрению современных педагогических технологий. Можно наметить четыре перспективных направления повышения квалификации.

Первое связано с созданием профессиональных сообществ преподавателей, реализующих инновационную деятельность через расширение внутрифирменного обучения на уровне кафедр, факультетов, института дополнительного образования. Высокий инновационный эффект несут выездные семинары профессорско-преподавательского состава, поскольку формируют дух университетского сообщества на основе общения и совместной деятельности.

Второе направление уже реализуется в университете и подразумевает увеличение инновационных команд, реализующих ту или иную задачу на основе объединения специалистов

разного профиля по принципу дополнительности, что позволяет получить инновационный результат. Особенностью команды является то, что каждый работает на авторитет другого. На уровне метафоры мы можем привести пример футбольной игры: хороший игрок знает, что важнее подать пас, чем самому забить гол. Команда несет общую ответственность за дело (совместный инновационный проект) и все работают на результат.

Третье направление — это выращивание лидеров в образовании за счет проведения Герценовских проектов, конференций, мастер-классов.

Четвертое направление связано с интенсивным распространением информации по инновациям. Необходимо выпускать журнал инноваций, где опубликовывать инновационный опыт преподавателей университета, информировать о научных разработках; перспективным направлением может стать электронная рассылка для всех преподавателей университета, чтобы миновать все организационные препоны.

Повышение квалификации выстраивается на разных уровнях и требует инновационного содержания и технологий обучения профессорско-преподавательского состава. Так, на первом уровне используются тренинги личностного роста, обучение посредством действия, проблемно-поисковое обучение, знакомство с ситуационными нововведениями, на втором уровне — тренинги самопознания и общения, тренинги по педагогической технике и технологиям, личностно-ориентированные технологии обучения, организация самостоятельной работы. Третий уровень предполагает организационно-деятельностные игры, рефлексивно-инновационный практикум, разработку авторских инновационных программ, педагогические мастерские.

Реализация инновационных образовательных программ возможна лишь при обеспечении перехода от режима «ритуального» преподавания, характеризующегося слабой интеграцией, низким уровнем активности, самостоятельности и ответственности студентов, к творческому освоению профессорско-преподавательским составом инновационных и традиционных педагогических технологий и стратегий обучения, дающих новое качество.

