
ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ

С.Л. Ленъков

КЛАССИФИКАЦИЯ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Представлена классификация качественно разнородных условий профессионального развития педагогов в системе инновационного образования. Классификация искомых условий выглядит следующим образом. I. Внешние условия: а) предметные (материальные и информационные); б) социальные (социально-психологические, социально-экономические, правовые, организационные и научно-методические). II. Внутренние условия: а) индивидуально-психологические (личностные и профессиональные индивидуально-психологические); б) непсихические. Основное внимание уделено анализу выделенных в рамках данной классификации психологических условий, включающих условия социально-психологические, личностные и профессиональные индивидуально-психологические.

Исследование опирается на следующие теоретико-методологические основания: субъектно-деятельностный подход (С.Л. Рубинштейн и др.) и его спецификацию в психологии труда (В.Д. Шадриков и др.) и в педагогической психологии (В.В. Давыдов и др.), положения психологической антропологии (В.И. Слободчиков), метасистемный подход к изучению уровней структур психики (А.В. Карпов), интегративно-типологический подход к психологической классификации профессиональной деятельности (Н.Е. Рубцова), концепции профессионального развития (Ю.П. Поваренков) и профессионализма (Е.А. Климов). При этом исследование в значительной степени опирается на ряд авторских разработок: кросс-культурный анализ психолого-педагогических моделей профессионального становления, модель психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения (совместно с Н.Е. Рубцовой), методологический анализ понятий «профессионализм» и «профессиональный маргинализм» применительно к инновационным педагогам.

Представлен научный подход к изучению некоторых, относительно мало изученных аспектов проблемы профессионального развития педагогов в новых исторических, социокультурных, научно-технических условиях, развиваемый преимущественно с позиций психологии труда и педагогической психологии. Впервые выделены и систематизированы условия профессионального развития педагогов в системе инновационного образования. Выявленные условия являются необходимыми, т.к. их отсутствие в значительной степени препятствует профессиональному развитию педагогов инновационного образования. Вместе с тем, вопрос об их универсальной достаточности требует дополнительных исследований и опытно-экспериментальной работы в коллективах инновационных образовательных учреждений. Предложенная классификация условий профессионального развития инновационных педагогов, в полном соответствии с идеологией антропологической модели инновационного образования, принятой в рамках исследования, не является окончательной, а, напротив, с необходимостью предполагает свое дальнейшее уточнение, дополнение и развитие по мере накопления новых данных научных исследований и результатов инновационной образовательной практики.

Ключевые слова: профессионализм, педагог, инновационное образование, профессиональное развитие, условия, психологические условия, личность, профессиональный маргинализм, образование, профессиональная деятельность.

Abstract. The classification of qualitatively heterogeneous conditions for professional development of educators in the system of innovative education. Classification of the search conditions is as follows. I. External conditions: (a) substantive (material and information); b) social (socio-psychological, socio-economic, legal, organizational and scientific-methodical). II. Internal conditions: a) individual psychological (personal and professional individual psychological); b) nasaesa. The main attention is paid to the analysis highlighted within this classification of psychological conditions,

including conditions of socio-psychological, personal and professional individual psychological. The study is based on the following theoretical and methodological basis: subject-activity approach (S. L. Rubinstein and others) and its specification in the psychology of labor (C. D. Shadrikov and others) and educational psychology (in. A. Davydov and others), the provisions of psychological anthropology (C. I. Slobodchikov), metasystemic approach to the study of layered structures of the psyche (Century A. Karpov), integrative-typological approach to the psychological classification of professional activities (N. E. Rubtsov), the concept of professional development (Y. P. Poweredcom) and professionalism (E. A. Klimov). This study draws heavily on a number of original projects: cross-cultural analysis of psychological and pedagogical models of professional development, the model of psycho-pedagogical support of professional self-determination (together with N. E. Scar), a methodological analysis of the concepts of «professionalism» and «professional marginalism» for innovative teachers. Presents a scientific approach to the study of some relatively little-studied aspects of professional development of teachers in the new historical, socio-cultural, scientific-technical conditions developed mainly from the positions of psychology of labour and educational psychology. For the first time and systematized conditions for professional development of educators in the system of innovative education. Identified conditions are necessary, because their absence greatly hinders the professional development of teachers for innovative education. However, the question of their universal sufficiency requires further research and experimental work in teams of innovative educational institutions. Classification of conditions for professional development of innovative teachers, in full accordance with the ideology of the anthropological model of innovative education, adopted in the framework of the study is not definitive, but, on the contrary, necessarily implies further clarification, addition and development of the accumulation of new scientific findings and results of innovative educational practices.

Key words: professional marginalism, personality, psychological conditions, conditions, professional development, innovative education, educator, professionalism, education, professional activity.

Введение

Профессиональное развитие педагогов различных уровней, форм, видов образования в имеющихся и складывающихся в перспективе условиях современного мира в целом имеет глобальный, кросс-культурный, межгосударственный характер и не решается только за счет улучшения состояния экономики той или иной страны, повышения благосостояния ее населения, снижения социальной напряженности и т.п. Такой вывод позволяют сделать результаты сравнительного анализа ситуации с профессиональным развитием педагогов в различных странах, в том числе, наиболее благополучных [см.: 1].

При научном анализе проблемы профессионального развития педагогов и создания на практике таких условий в системе инновационного образования целесообразен междисциплинарный подход. Поэтому в статье представлен подход к изучению аспектов этой проблемы, развиваемый преимущественно с позиций психологии труда и педагогической психологии.

Проблема профессионального развития педагогов в новых социокультурных, научно-технических условиях привлекает широкое внимание исследователей во всем мире [2-4]. *Цель работы* – выделить и классифицировать условия

профессионального развития педагогов в системе инновационного образования.

1. Теоретические основы исследования инновационного образования

Термин «инновационное образование» является в отечественной психологической и педагогической литературе весьма популярным [5]. Вместе с тем, его смысл не является однозначным и общепринятым, что приводит к глубоким расхождениям в понимании теоретических основ инновационного образования, направлений и индикаторов его практического развития. Такая ситуация информационной и смысловой неопределенности не способствует ни повышению качества научных исследований и экспериментальной работы в данной сфере, ни успешности реформ российской системы образования, связанных с созданием ее инновационного потенциала.

В соответствии с антропологической моделью [см.: 6], инновационное образование – это та часть современного образования, которая ориентирована на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных методов и технологий, принципиально отличающихся от прежних, и включает, в том числе, общепризнанную во всем мире коммерческую инновационную часть, представленную в

профессиональном образовании [7]. Такое понимание, в свою очередь, позволяет рассматривать педагогов инновационного образования как особую профессиональную группу общего профессионального педагогического сообщества, развивающую именно инновационное образование.

Инновационное образование имеет атрибутивную темпоральную составляющую и то, что сегодня является инновационным – завтра станет традиционным, и потребуются уже новые, в чем-то иные инновационные педагоги. В связи с этим особый научный интерес представляет проблема профессионального развития инновационного педагога: она признается государством, структурами и общественностью науки, образования, бизнеса, социальных движений и т.д.

В силу этого многие из аспектов данной проблемы в последние годы интенсивно изучаются как отечественными, так и зарубежными учеными. Вместе с тем, анализ научной литературы, практического опыта реализации инновационных проектов в образовании, результатов экспериментальной работы на инновационных образовательных площадках показал, что до сих пор недостаточно внимания уделялось условиям, в которых может и должно осуществляться профессиональное развитие педагогов инновационного образования. Исследование в значительной степени опирается на ряд наших предыдущих разработок: кросс-культурный анализ психолого-педагогических моделей профессионального становления, модель психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения [8], методологический анализ понятий «профессионализм» и «профессиональный маргинализм» применительно к инновационным педагогам.

2. Общая классификация условий профессионального развития инновационных педагогов

Как и большинство гуманитарных понятий современной науки, термин «условия» применительно к деятельности, общению, развитию человека имеет разнообразные трактовки. В рамках исследования будем опираться на понятие условий деятельности профессионала, разработанное Е.А. Климовым, который разделил все такие условия на следующие группы и подгруппы: 1) внешние (средовые) – предметные и социальные; 2) внутренние (субъектные) – психические и непсихические [9, с. 150].

Данный спектр условий характеризует не только непосредственно деятельность, но и профессиональное развитие субъекта труда, в нашем случае – инновационного педагога. Тем не менее, для достижения нашей цели данные условия целесообразно детализировать и специфицировать. Помимо этого, заменим обозначение группы «психические» на более удобное в контексте исследования обозначение «индивидуально-психологические».

Выстраивая искомую классификацию, выделим в ней для интересующих нас условий 2 типа (внешние и внутренние), 4 вида (предметные, социальные, индивидуально-психологические и непсихические) и ряд групп (материальные, информационные, социально-психологические и др.).

В итоге общая классификация искомого условий выглядит следующим образом.

I. Внешние условия:

- а) предметные (материальные и информационные);
- б) социальные (социально-психологические, социально-экономические, правовые, организационные и научно-методические).

II. Внутренние условия:

- а) индивидуально-психологические (личностные и профессиональные индивидуально-психологические);
- б) непсихические.

Внешние (средовые) условия разделяются на предметные и социальные. *Предметные условия* включают группы материальных и информационных, но их общий смысл состоит в том, чтобы обеспечить наличие (а главное, развитие – адекватное, синхронизированное с научно-техническим и социально-экономическим прогрессом) материальной базы и информационных ресурсов для реализации новых педагогических методов и технологий, а также для освоения их педагогами в процессах переподготовки и саморазвития. В частности, до сих пор весьма слабо реализован (и по объему, а главное, по оперативности) информационный доступ педагогов к инновационному опыту зарубежного образования.

Социальные условия включают 5 групп, первая из которых – *социально-психологические условия*. Они входят, в свою очередь, в тип условий «внешние» и относятся к психологическим феноменам и закономерностям функционирования разнородных групповых субъектов, оказывающих то или иное влияние на искомое профессиональное развитие (учащиеся, родители, субъекты управления

образованием, социальные группы населения, общественные движения). К данной группе условий целесообразно отнести следующие:

1. Повышенный социально-психологический статус педагога инновационного образования – по сравнению как с представителями большинства «несоциальных» профессий, так и с традиционными педагогами.
2. Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе – общий и по отношению к инновационным процессам.
3. Позитивное и доверительное отношение социума к инновационному образованию – со стороны руководства образовательного учреждения и структур управления образованием, коллег, детей, их родителей и т.д.

В группе *социально-экономических условий* выделим следующие:

1. Достаточность оплаты труда в плане соотношения «оплата труда/трудозатраты».
2. Связь вознаграждения за труд инновационного педагога с качеством реализуемого им образования и степенью его инновационности.

Группа *правовых условий* включает условия, обеспечивающие нормальное, плановое профессиональное развитие инновационных педагогов: например, регламентацию их обязательной и при этом достаточно частой переподготовки с условием ее прохождения в специализированных, сертифицированных или иным способом выделенных учреждениях, способных обеспечить ее подлинно инновационную направленность.

Соответственно, в группу *организационных условий* входит, в частности, доступность (хотя бы в дистанционной форме) подобных специализированных центров, включая учреждения профконсультации, психологического сопровождения профессиональной деятельности и т.д. Кроме того, в данной группе целесообразно обозначить важные условия, обеспечивающие педагогу профессионально необходимую инновационную образовательную среду: реальный инновационный статус его образовательного учреждения, или, по крайней мере, достаточно свободный (например, сетевой) доступ к инновационным педагогическим форумам и образовательным проектам, профессиональному сообществу инновационных педагогов. В эту группу входит также наличие специальной структуры инновационного образования, эффективного управления ею и обеспечения ее широкого социального партнерства.

В группе *научно-методических условий* можно обозначить следующие важные составляющие, относительная сформированность которых обеспечивает как развитие инновационного образования в целом, так и профессиональное развитие инновационных педагогов:

- 1) тезаурус: основные понятия («инновационное образование», «инновации в образовании», «инновационный педагог» и т.д.);
- 2) базовая методология (принципы, подходы, методы);
- 3) целевые ориентиры, идеальные модели (учащегося, педагога, родителя, образовательного учреждения);
- 4) современные методы и технологии профессиональной деятельности, профессионального развития и профессионального образования;
- 5) новые, оперативно пополняющиеся эмпирические данные научных исследований и практики инновационного образования.

Внутренние (субъектные) условия разделены на группы *индивидуально-психологических* и *непсихических*. Последняя во взятой нами за основу классификации Е.А. Климова включает такие характеристики человека, как пол, возраст, тип телосложения, антропометрические характеристики, состояние здоровья, внешний вид. Наиболее важными для профессионального развития педагогов инновационного образования являются: возраст (детерминирующий, в общем случае, многие естественные ограничения инновационности педагога, имеющие психофизиологический характер), состояние здоровья (отсутствие которого может, например, нивелировать все преимущества молодого возраста) и пол, влияние которого на профессиональное развитие для случая инновационных педагогов изучено недостаточно.

Выделенные в классификации психологические условия также включают блоки личностные и профессиональные индивидуально-психологические.

Индивидуально-психологические условия представляют собой особый вид условий, входящий, в свою очередь, в тип условий «внутренние». Они относятся к содержанию, состоянию и механизмам функционирования психики педагогов инновационного образования, рассматриваемых в качестве субъектов профессиональной деятельности и профессионального развития. Данный вид условий разделяется на группы условий личностных и профессиональных.

Личностные условия включают такие свойства, как креативность, рефлексивность, стремление к новизне, личностная гибкость, баланс мотивации достижения успеха и избегания неудачи.

Креативность является базовым профессионально важным качеством, позволяющим педагогу не только создавать нечто новое в оснащении педагогического труда, но и более продуктивно разрешать различные, казалось бы, повседневные, рутинные ситуации педагогического взаимодействия (по сравнению со стандартными, типовыми методами и приемами их разрешения). Другими словами, подобные рабочие ситуации (трудностей в обучении и общении, проблем ребенка, конфликтов и т.д.) только условно можно считать типовыми: «помноженные» на неповторимые индивидуальности всех участвующих в них субъектов, они неизбежно становятся «единичными», уникальными, и чем сильнее их фактические отклонения от типичного, тем в большей степени бездумное, выученное применение шаблонных педагогических приемов теряет ожидаемую эффективность [10]. Именно это обстоятельство вводит креативность в состав не только профессионально важных качеств, но и условий профессионального развития инновационного педагога, позволяя ему в процессе такого развития выйти с ситуативного уровня педагогического мышления на *надситуативный* (М.М. Кашапов и др.).

Рефлексивность нередко рассматривалась не как личностное, а как когнитивное психическое свойство. Однако в рамках исследования будем опираться на понимание рефлексивности с позиций метасистемного подхода (А.В. Карпов), согласно которому рефлексивность занимает в структуре психики особое и весьма высокое положение, реализуя переход от разрозненных, разнородных, рефлекторных (автоматических) и «полурефлекторных» психических процессов к целостному сознанию человека [11]. При таком понимании рефлексивность, очевидно, «перерастает» рамки подсистемы когнитивных свойств и выходит на уровень свойств личностных, причем наиболее базовых, во многом определяющих структуру и наиболее яркие особенности личности человека. В этом заключается один из наиболее глубоких парадоксов рефлексивности: она является высокоуровневым свойством и процессом психики и, в то же время, лежит в основе образования ее различных подсистем – констелляций, «соорганизаций» разнородных психических процессов, состояний

и свойств (таких как функциональная система по П.К. Анохину, доминанта по А.А. Ухтомскому, функциональный орган по Н.А. Бернштейну и т.д.), обеспечивающих ее самые разнородные проявления – перцептивные, мыслительные, эмоциональные, волевые, мотивационные, речевые, саморегулятивные и иные.

Таким образом, рефлексивность, обладая множеством разнородных частных проявлений, в целом характеризует важное интегральное качество личности. В этой роли она, как и рассмотренная выше креативность, относится к базовым профессионально важным качествам любого педагога. Но здесь мы в еще большей степени, нежели для креативности, сталкиваемся с объективным, фактическим «разрывом» между желаемым и действительным, между теорией и практикой: эмпирические исследования, проведенные нами или под нашим руководством, выявили недостаточную развитость рефлексивности у значительной части отечественных педагогов, в том числе, имеющих большой педагогический стаж, обладающих высокой квалификационной категорией, работающих по инновационным образовательным программам. Данное существенное расхождение с объективными требованиями педагогической деятельности являются одним из проявлений многообразного феномена профессионального маргинализма.

На практике это означает определенную редукцию, симплификацию фактически выполняемой профессиональной деятельности, негативную и для учащихся, и для руководителей системы образования, и для самого педагога с точки зрения его профессиональной идентичности, удовлетворенности трудом, перспектив развития, рисков профессиональных деформаций, а в конечном итоге – его личностного благополучия [12].

Стремление к новизне тесно связано с характером деятельности и профессионального развития инновационного педагога. Данное свойство представлено во многих факторных моделях личности. Примерами могут служить:

- 1) субшкала E5 «Поиск возбуждения» (excitement seeking) фактора «Экстраверсия» модели «Большая пятерка» (Big Five) личностных факторов, предложенной Костой и Мак-Креем (P. T. Costa, Jr., R. R. McCrae) и операционализированной в опроснике NEO-PI-R [13];
- 2) шкала «Поиск новизны» (novelty seeking) моделей личности, темперамента и характера Клонингера (C.R. Cloninger) [см.: 14]; она по-

ложительно коррелирует с субшкалой «Поиск возбуждения» опросника NEO-PI-R;

- 3) субшкала «Поиск ощущений» (sensation-seeking) пятифакторной модели личности Цукермана (M. Zuckerman), коррелирующая с «Поиском новизны» из моделей Клонингера [см.: 15].

Все эти факты подтверждают онтологию данной личностной черты, хотя у разных авторов она отличается не только названием, но и психологической интерпретацией. Тем не менее, ее генеральный смысл принципиально одинаков: она «отвечает» за стремление человека к новому, а значит, в определенной степени, за его способность противостоять развитию ригидности, косности, излишней консервативности. Ясно, что для педагога инновационного образования такой «антиригидный» личностный потенциал весьма желателен, а в процессах профессионального развития – просто необходим, поскольку последние связаны с существенной трансформацией не только своей деятельности, но и себя самого, включая, в том числе, функциональную реорганизацию, «перенастройку» некоторых глубинных структур личности и субъекта труда.

Вместе с тем, как и многие иные личностные свойства, стремление к новизне (и его упомянутые выше репрезентанты) по своей аксиологической направленности амбивалентно: с одной стороны, оно может быть связано со стремлением к энтузиазму, воодушевлению [см.: 16], что применительно к развитию инновационного педагога может только приветствоваться. С другой стороны, например, в моделях Клонингера индивиды с высокими оценками по шкале «Поиск новизны» импульсивны, раздражительны, склонны нарушать правила, преграждающие им доступ к тому, что принесет удовлетворение или позволит встряхнуться, а противоположный полюс шкалы составляют такие качества, как конвенциональность и приверженность правилам, в определенной мере необходимые для любого, а не только инновационного педагога.

Таким образом, не стоит рассматривать те или иные личностные черты инновационного педагога как некую абсолютную, безусловную панацею, гарантию высокоэффективной профессиональной деятельности и успешного профессионального развития. Психологическая структура такого педагога как субъекта труда и субъекта своего профессионального пути сложна, тонка, хрупка, во многом до сих пор латентна, поэтому следует относиться к возможностям прикладного использования зна-

ний о ней крайне взвешенно.

Личностная гибкость (флексибельность) как противоположность *ригидности* тесно связана с предыдущим свойством и также обеспечивает способность инновационного педагога к профессиональному развитию. Интересно, что как показали исследования В.Е. Ключко, общим условием формирования инновационного потенциала человека, его способности и готовности к инновационному поведению является личностная гибкость в сочетании с интернальным локусом контроля [17, с. 196]. Вместе с тем, в наших исследованиях инновационных педагогов подобной важной роли локуса контроля (в отличие от гибкости) в их профессиональном развитии не выявлено, что, возможно, объясняется, разнородностью нашей выборки, представившей различные уровни образования – от дошкольного до высшего.

Баланс мотивации достижения успеха и избегания неудачи весьма важен для профессионального развития инновационных педагогов. Есть множество видов профессиональной и иной деятельности, в которых мотивация достижения успеха имеет безусловный приоритет: например, предпринимательская деятельность. При этом слабая выраженность мотивации избегания неудачи и связанные с этим последствия рассматриваются здесь как практически неизбежный риск, необходимая «плата» за высокую вероятность достижения профессионального и жизненного успеха в имеющихся реальных социальных и экономических условиях. К педагогической деятельности с подобными «рискованными» мерками подходить нельзя – если только мы не ставим перед собой задачу «любой ценой» сформировать из учащегося исключительно «конкурентоспособную личность» (в соответствии с технократическим принципом «цель оправдывает средства»), а такую позицию мы не разделяем [18]. Даже самый смелый, уверенный в себе и ориентированный на успех инновационный педагог все же должен быть в определенной степени осторожен, осмотрителен, уметь прогнозировать, «просчитывать» и учитывать последствия своих педагогических действий и возможные риски внедрения пока неизведанных педагогических инноваций (вспомним в связи с этим рассмотренную выше роль рефлексивности – очевидна ее взаимосвязь с обсуждаемой спецификой мотивации), а это означает необходимое наличие определенной выраженности мотивации избегания неудачи.

Следующая важная группа – *профессиональные индивидуально-психологические условия*. Здесь представлены свойства, многие из которых тесно переплетаются, «пересекаются» с рассмотренными ранее личностными свойствами. Тем не менее, критерий выделения профессиональных свойств достаточно четок: они имеют смысл и проявляются только по отношению к рассматриваемой профессиональной деятельности, к жизни человека именно в данной профессии (или, точнее, в представляющих ее видах труда).

В составе данной группы условий выделим следующие свойства:

- 1) профессиональная стрессоустойчивость;
- 2) невысокий (некритичный, не выводящий в «группу риска») уровень профессионального выгорания;
- 3) отсутствие *негативного* личностного профессионального маргинализма при желательном наличии *позитивного*, определяющего желательную специфику ценностно-смысловой сферы личности и наличие внутренней профессиональной мотивации как к деятельности, так и к саморазвитию;
- 4) высокий или, как минимум, средний уровень *функционального* профессионализма;
- 5) педагогическая гибкость (по Л.М. Митиной), очевидно взаимосвязанная с рассмотренной выше личностной чертой «гибкость».

Особо выделим еще одно важное и, при этом, нетипичное свойство: понимание инновационным педагогом фактического отсутствия (или, по крайней мере, весьма сложного, опосредованного характера) связи профессионального развития с эффективностью непосредственной, текущей профессиональной деятельности. В этом плане профессиональное развитие предстает, скорее, не как прямой фактор, а как необходимый ресурс, обеспечивающий профессиональную деятельность не столько нынешнюю, сколько будущую, перспективную. Использование этого ресурса отсрочено во времени, да еще и опосредовано овладением новыми педагогическими средствами, соответствующими достигнутому уровню профессионально-личностного развития, и именно с позиций и возможностей этого уровня позволяющими, в конечном итоге, повысить «очевидную», наблюдаемую эффективность профессиональной деятельности. Профессиональное развитие в этом плане является, с одной стороны, катализатором, «спусковым механизмом» и ресурсом эффективной

инновационной педагогической деятельности, а с другой стороны – предохранителем, ингибитором, «прививкой» от ее превращения в рутинную. Опосредующими факторами в последнем процессе выступают профессиональные деформации личности, профессиональное выгорание, профессиональные акцентуации характера и т.п. При этом, в общем случае, формирование и проявление всех этих факторов в интенсивной и продолжительной (а не эпизодичной и факультативной) профессиональной педагогической деятельности является почти неизбежным. Весь вопрос в том, до каких пределов они развиваются, какова будет динамика их роста и хватит ли у педагога (при участии образовательной среды) как личности и субъекта данного специфического труда [19] ресурсов для их преодоления – нивелирования, компенсации или целенаправленной элиминации.

Заключение

Методологический анализ показал, что наибольшее распространение в нашей стране получил ряд концептуальных моделей инновационного образования (классическая инновационная, декларативная, аморфно-конъюнктурная и антропологическая), из которых антропологическая модель (В.И. Слободчиков и др.) является наиболее адекватной. В соответствии с ней, инновационное образование – часть современного образования, ориентированная на разработку и внедрение принципиально новых образовательных методов и технологий. Соответственно, педагоги инновационного образования – особая профессиональная группа общего профессионального педагогического сообщества, реализующая и развивающая именно инновационное образование.

Теоретический анализ понятий «профессионализм» и «профессиональный маргинализм» применительно к инновационным педагогам выявил, что негативный профессиональный маргинализм является для них недопустимым в той же степени, что и для традиционных; но, в отличие от последних, позитивный профессиональный маргинализм для инновационных педагогов является, скорее, профессионально необходимым, т.е. представляет собой специфическое профессионально важное качество.

Построена классификация качественно разнородных (материальных, информационных, социальных и др.) условий профессионального развития инновационных педагогов. В ее рамках

основное внимание уделено анализу психологических условий, в составе которых в качестве ключевых выделены следующие:

- 1) для социально-психологических условий – повышенный социально-психологический статус педагога; благоприятный (в том числе, по отношению к инновационным процессам) социально-психологический климат в педагогическом коллективе; позитивное и доверительное отношение социума к инновационному образованию;
- 2) для личностных условий – креативность, рефлексивность, стремление к новизне, гибкость, баланс мотивации достижения успеха и избегания неудачи;
- 3) для профессиональных индивидуально-психологических условий – профессиональная стрессоустойчивость, невысокое профессиональное выгорание, отсутствие негативного личностного профессионального маргинализма при желательном наличии позитивного, средний или высокий уровень функционального профессионализма, педагогическая гибкость, понимание сложного, опосредованного характера связи профессионального развития с эффективностью текущей профессиональной деятельности.

Мы не рассматривали условия, обеспечивающие общую профессиональную пригодность к педагогическому труду, такие как коммуникативные и организаторские склонности, самоконтроль и т.д. Во-первых, подобные свойства широко изучались на протяжении длительного времени. Во-вторых, мы подразумевали, что если уж педагог имеет статус инновационного, более высокий по сравнению с традиционным, то общей профессиональной педагогической пригодностью он заведомо обладает. Тем не менее, распространенность среди отечественных педагогов негативного профессионального маргинализма, а также нередкая номинальность статуса инновационного педагога или инновационного образовательного учреждения делают целесообразным более глубокое изучение данного вопроса.

Представленная структура условий профессионального развития инновационных педагогов, в полном соответствии с идеологией антропологической модели инновационного образования, принятой в рамках исследования, не является окончательной, а с необходимостью предполагает свое дальнейшее уточнение, дополнение и развитие по мере накопления новых данных научных исследований и результатов инновационной образовательной практики.

Список литературы:

1. MacBeath J. Future of Teaching Profession. Cambridge, UK: Education International Research Institute, University of Cambridge, 2012. 112 p.
2. Гуревич П.С. Самоформирование (Bildung) как проблема образования // Педагогика и просвещение. 2014. № 2. С. 4-7. (DOI: 10.7256/2306-434X.2014.2.13012).
3. Леньков С.Л. Проблемы кросс-культурного анализа психолого-педагогических моделей профессионального становления // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2013. № 3. С. 249-272.
4. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013. 322 с.
5. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. 2013. // Сайт «Академик». (URL: <http://psychology.pedagogy.academic.ru/19183/> (Дата обращения: 24.02.2015)).
6. Слободчиков В. И. Инновации в образовании: основания и смысл // Портал «Исследователь.ру». (URL: <http://www.researcher.ru/methodics/nauka/> (Дата обращения: 22.02.2015)).
7. Леньков С.Л. Профессионализм и профессиональный маргинализм педагогов инновационного образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 1. С. 152-175.
8. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения: интегративно-типологический подход // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2014. № 4. С. 7-24.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
10. Кукуев Е.А. Ригидность субъектов образования // Психолог. 2014. № 4. С. 96-125. (DOI: 10.7256/2409-8701.2014.4.12796. URL: http://www.e-notabene.ru/psp/article_12796.html).
11. Карлов А.В. Метасистемная организация уровней структур психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 504 с.
12. Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2-х кн. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012.
13. Cloninger C.R. A Psychobiological Model of Temperament and Character // Archives of General Psychiatry. 1993. V. 50(12). P. 975-990.

14. De Fruyt F. Cloninger's Psychobiological Model of Temperament and Character and the Five-Factor Model of Personality / F. De Fruyt, L. Van De Wiele, C. Van Heringen // Personality and Individual Differences. 2000. V. 29(3). P. 441-452.
15. Zuckerman M. Sensation seeking // Handbook of Individual Differences in Social behavior / M.R. Leary, R.H. Hoyle (Eds.). New York; London: The Guildford Press, 2009. P. 455-465.
16. Costa P.T., Jr. The Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual / P.T. Costa, Jr., R.R. McCrae. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
17. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск: Томский государственный университет, 2009. 240 с.
18. Михайлова Е.Е. Особенности коммуникативных компетенций в информационном обществе // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2011. № 3-4. С. 4-14.
19. Завалишина Д.Н. Принцип субъекта в исследованиях профессиональной деятельности // Психология и психотехника. 2012. № 4. С. 61-71.

References (transliteration):

1. MacBeath J. Future of Teaching Profession. Cambridge, UK: Education International Research Institute, University of Cambridge, 2012. 112 p.
2. Gurevich P.S. Samoformirovanie (Bildung) kak problema obrazovaniya // Pedagogika i prosveshchenie. 2014. № 2. S. 4-7. (DOI: 10.7256/2306-434X.2014.2.13012).
3. Len'kov S.L. Problemy kross-kul'turnogo analiza psikhologo-pedagogicheskikh modelei professional'nogo stanovleniya // Novoe v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh. 2013. № 3. S. 249-272.
4. Povarenkov Yu.P. Problemy psikhologii professional'nogo stanovleniya lichnosti. Saratov: Saratovskii gosudarstvennyi sotsial'no-ekonomicheskii universitet, 2013. 322 s.
5. Entsiklopedicheskii slovar' po psikhologii i pedagogike. 2013 // Sait «Akademik». (URL: http://psychology_pedagogy.academic.ru/19183/ (Data obrashcheniya: 24.02.2015)).
6. Slobodchikov V.I. Innovatsii v obrazovanii: osnovaniya i smysl // Portal «Issledovatel.ru». (URL: <http://www.researcher.ru/methodics/nauka/> (Data obrashcheniya: 22.02.2015)).
7. Len'kov S.L. Professionalizm i professional'nyi marginalizm pedagogov innovatsionnogo obrazovaniya // Novoe v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh. 2014. № 1. S. 152-175.
8. Len'kov S.L., Rubtsova N.E. Model' psikhologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya professional'nogo samoopredeleniya: integrativno-tipologicheskii podkhod // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psikhologiya». 2014. № 4. S. 7-24.
9. Klimov E.A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. M.: Akademiya, 2004. 304 s.
10. Kukuev E.A. Rigidnost' sub'ektov obrazovaniya // Psikholog. 2014. № 4. S. 96-125. (DOI: 10.7256/2409-8701.2014.4.12796. URL: http://www.e-notabene.ru/psp/article_12796.html).
11. Karpov A.V. Metasistemnaya organizatsiya urovnevykh struktur psikhiki. M.: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2004. 504 s.
12. Rubtsova N.E. Psikhologicheskaya klassifikatsiya sovremennoi profesional'noi deyatel'nosti. V 2-kh kn. Tver': Izd-vo TF MGEL, 2012.
13. Cloninger C.R. A Psychobiological Model of Temperament and Character // Archives of General Psychiatry. 1993. V. 50(12). P. 975-990.
14. De Fruyt F. Cloninger's Psychobiological Model of Temperament and Character and the Five-Factor Model of Personality / F. De Fruyt, L. Van De Wiele, C. Van Heringen // Personality and Individual Differences. 2000. V. 29(3). P. 441-452.
15. Zuckerman M. Sensation seeking // Handbook of Individual Differences in Social behavior / M.R. Leary, R.H. Hoyle (Eds.). New York; London: The Guildford Press, 2009. P. 455-465.
16. Costa P.T., Jr. The Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual / P.T. Costa, Jr., R.R. McCrae. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
17. Klochko V.E., Galazhinskii E.V. Psikhologiya innovatsionnogo povedeniya. Tomsk: Tomskii gosudarstvennyi universitet, 2009. 240 s.
18. Mikhailova E.E. Osobennosti kommunikativnykh kompetentsii v informatsionnom obshchestve // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. 2011. № 3-4. S. 4-14.
19. Zavalishina D.N. Printsip sub'ekta v issledovaniyakh professional'noi deyatel'nosti // Psikhologiya i psikhotehnika. 2012. № 4. S. 61-71.