

УДК-378:159.9

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ К ИННОВАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ ВУЗОВ

И. Б. Авакян

ВУНЦ ВВС «ВВА» (г. Сызрани)

Г. А. Виноградова

Тольяттинский государственный университет

Поступила в редакцию 22 ноября 2017 г.

Аннотация: статья содержит результаты научного исследования по актуальной проблеме готовности преподавателя к инновационным изменениям и социально-психологического климата в педагогических коллективах.

Ключевые слова: педагогический коллектив, инновационная готовность, социально-психологический климат.

Abstract: the article contains the results of a scientific study on the current problem of the teacher's readiness for innovative changes and the socio-psychological climate in pedagogical collectives.

Key words: pedagogical team, innovative readiness, socio-psychological climate.

Модернизация современной российской системы высшего образования становится важной стратегической задачей государственной политики России в области образования. Она направлена на совершенствование всей системы высшего профессионального образования, формирование инновационной модели образования. Это, в свою очередь, требует от преподавателя высшей школы определенной психологической модели профессионального поведения: высокий уровень профессиональных притязаний, потребность в лидерстве, в поиске исследования, новизны, ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах. В контексте этих соображений актуализируется проблема готовности преподавателя к инновационным изменениям и социально-психологического климата педагогических коллективов высших учебных заведений.

Проблемой исследования инноваций в образовании и готовности преподавателей к инновационной деятельности занимались многие ученые: К. Ангеловски, К. А. Алибаев, А. Ф. Балакирев, В. И. Загвязинский, В. А. Кан-Калик, М. В. Кларин, О. Г. Хомерики и др.

В исследованиях К. Ангеловски можно выделить классификацию преподавателей в зависимости от их отношения к нововведениям. Он выделил пять категорий педагогов: новаторы, передовики, умеренные, предпоследние, последние.

Новаторы – это активные, с ярко выраженным новаторским духом люди. Они всегда первыми воспринимают, активно внедряют и распространяют новшества. Передовики считают, что важно быть не первым, но среди первых. Умеренные воспринимают новшества, но не стремятся быть среди первых и последних. Они выбирают золотую середину. Предпоследние – группа преподавателей, которые не решаются воспринимать новое, предпочитая традиционные методы обучения. Они склонны воспринимать научно обоснованные нововведения. Последние – те преподаватели, которые воспринимают инновации в последнюю минуту. Это консервативные люди, придерживающиеся традиций.

Анализ исследований К. Ангеловски показывает, что «новаторы» и «передовики» составляют 51 % от общего числа преподавателей, имеют положительные инновационные установки, высокую инновационную готовность [1, с. 37].

В исследованиях И. Ф. Бережной по проблеме педагогического проектирования индивидуальной траектории профессионального развития в условиях высшего профессионального образования определяются внутренние (мотивы, интересы, направленность) и внешние (образовательная среда вуза) факторы, как психологическая составляющая. При этом важно понимать, что такие личностные показатели профессиональной деятельности преподавателя, как креативность, мобильность, конкурентоспособность, готовность к выполнению различных ролей в образовательном процессе, также определяют уровень инновационной готовности, что обеспечивает качество инновационной педагогической деятельности преподавателя вуза [2, с. 32].

Наиболее убедительна позиция Рико Эммрих, который в своей работе «Мотивационная готовность учителей в контексте инноваций и трансфера инноваций» рассматривает проблему психологии инноваций, трансфера инноваций. В центре исследования – мотивы, ожидания и цели педагогов как людей, непосредственно осуществляющих инновации. Автор отмечает, что современные исследователи часто фокусируются на технических аспектах инноваций и забывают о том, что процесс обновления учебного заведения имеет большое значение для отдельного человека и затрагивает его чувства, страхи, заставляет идти на преодоление, на внутреннюю борьбу [3, с. 218].

Анализируя работы предшественников, Рико Эммрих отмечает, что на готовность педагога к инновациям оказывает влияние ряд факторов, среди которых: особенности личности педагога (открытость к новому, креативность, независимость и др.), мотивация (внутренняя и внешняя), инициативность, ориентация на успех, когнитивные способности (образованность, стиль решения проблем, склонность к деятельности, стремление применять знания на практике для решения конкретных задач), характеристика профессиональной среды (автономия – контроль, удовлетворенность работой, поддержка инноваций в коллективе, тренинги).

Успех инновационной деятельности педагога имеет зависимость от соотношения факторов в каждой отдельной личности [3, с. 218].

В то же время результаты собственных наблюдений и практика позволяют признать, что в процессе инновационной деятельности возникают профессиональные барьеры: страх показаться глупым, «белой вороной» в коллективе, творческое стремление быть похожим на других в собственных действиях и поступках; боязнь критики; страх, неуверенность в себе, что отражает зани-

женную самооценку личности педагога, его желание и способность высказывать собственные идеи; ригидность («вязкость») мышления, которая рассматривается как неспособность к изменениям в педагогической деятельности, стереотип поведения.

Теоретический анализ научных исследований К. М. Гайдар показывает, что для эффективной организации профессиональной деятельности в коллективе важно создание благоприятной психологической обстановки, что определяет позитивное социальное самочувствие [4, с. 90].

В своих исследованиях Г. А. Виноградова определяет основные признаки благоприятного социально-психологического климата: открытость общения, способность свободно мыслить, способность к профессиональному и интеллектуальному росту, умение способствовать развитию организации, оптимизм, доверие, взаимная поддержка, межличностные симпатии, теплота и внимание в отношениях, уверенность, бодрость, способность творить и т.д.

Благоприятный климат создается при состоянии удовлетворенности межличностными отношениями между членами коллектива, руководителями, что способствует развитию творческого потенциала, позитивного отношения к труду, желанию работать в данном коллективе. При этом необходимо понимать, что социально-психологический климат выступает как интегральная и динамическая характеристика социально-психологических аспектов жизни педагогического коллектива [1, с. 218].

Таким образом, на основе вышесказанного можно отметить, что социально-психологический климат высшего учебного заведения является важным условием развития готовности преподавателя к инновационным изменениям, что обуславливает их тесную взаимосвязь.

Исследование проводилось с 2014 по 2017 г. на базе 9 высших учебных заведений России. Общее количество участников исследования составило 2036 человек. Возрастной состав членов педагогического коллектива от 25 до 65 лет. Образование – высшее. Пол – женский и мужской. Общий педагогический стаж составляет 5–40 лет.

Цель исследования – выявление взаимосвязи инновационной готовности и социально-психологического климата педагогических коллективов высших учебных заведений.

Для достижения цели были использованы следующие методики (всего – 15 методик, наиболее яркие из которых мы вам представляем):

1. Методика «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе» (А. Н. Лутошкин).

2. Вопросник о творческом подходе и отношении к инновациям (Джонни Цезерани).

3. Опросник психологической диагностики инновационной готовности персонала организации (В. В. Пантелеева, Т. П. Кнышева).

4. Оценка психологической готовности преподавателя вуза к применению интерактивных форм обучения в образовательном процессе (И. Б. Авакян).

Изучение особенностей социально-психологического климата педагогических коллективов вузов осуществлялось на основе результатов методики «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе».

Исходя из индивидуальных показателей преподавателей вузов, мы определили среднюю величину уровня социально-психологического климата для каждого педагогического коллектива.

Результаты исследования уровня психологического климата, представленные на рис. 1, согласно методике А. Н. Лутошкина, находятся в диапазоне от 22 и более баллов, что свидетельствует о высокой степени благоприятности социально-психологического климата в рассматриваемых педагогических коллективах. Данные коллективы характеризуются такими показателями социально-психологического климата, как бодрое, жизнерадостное настроение, доброжелательность в отношениях, взаимная симпатия, понимание и активное взаимодействие в совместной деятельности.

На рис. 2 представлено сравнение показателей инновационного фактора разного уровня выраженности в педагогических коллективах вузов. По результатам исследования наибольший процент показателя «звезды» имеют три вуза: Уральский государственный педагогический университет, Ульяновское высшее авиационное училище гражданской авиации (институт) и Вольский военный институт материального обеспечения (филиал).

Показатель инновационного фактора «искатели» преобладает в педагогических коллективах пяти вузов: Сызранских филиалов СамГТУ и СамГЭУ, Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета, Самарского НИУ им. С. П. Королева (СГАУ) и Ульяновского государственного университета.

Высокая степень выраженности показателя инновационного фактора «наблюдатели» отмечается в педагогическом коллективе Сызранского филиала ВУНЦ ВВС «ВВА». Это может быть обусловлено особенностями специфики профессиональной деятельности, основная задача которой – обобщение и совершенствование накопленного педагогического опыта.

Результаты исследования инновационной готовности, представленные на рис. 3, согласно методике В. В. Пантелеевой, Т. П. Кнышевой, находятся в диапазоне от 266 до 302 баллов и более в педагогическом коллективе Уральского государственного педагогического университета, что

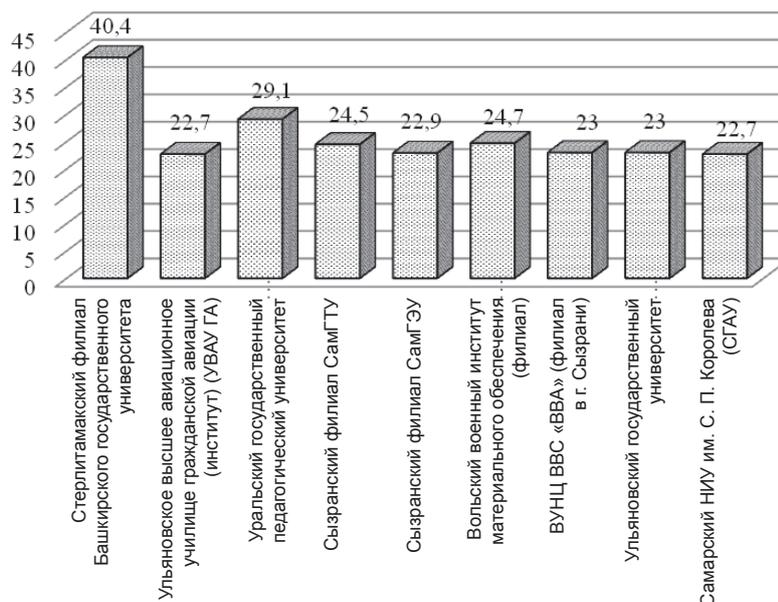


Рис. 1. Соотношение уровней психологического климата в педагогических коллективах разных вузов

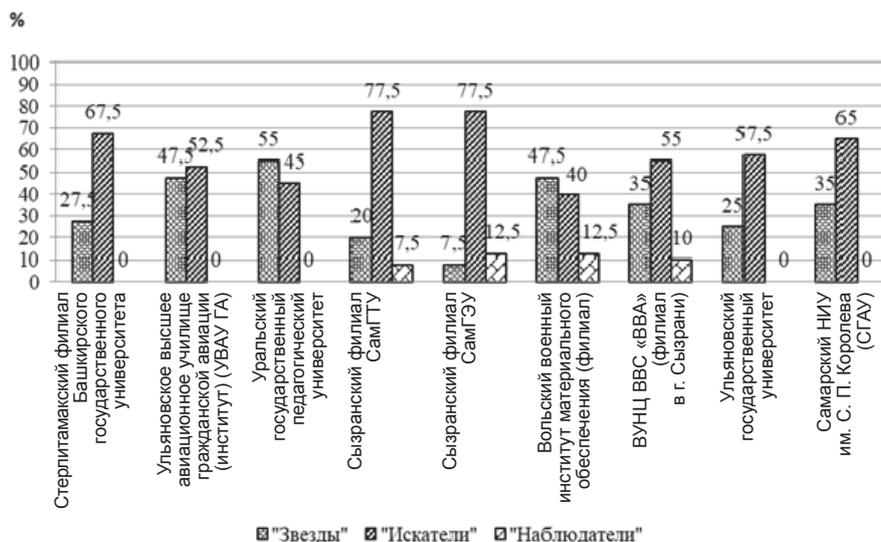


Рис. 2. Сравнение отношения педагогических коллективов к инновациям в различных вузах

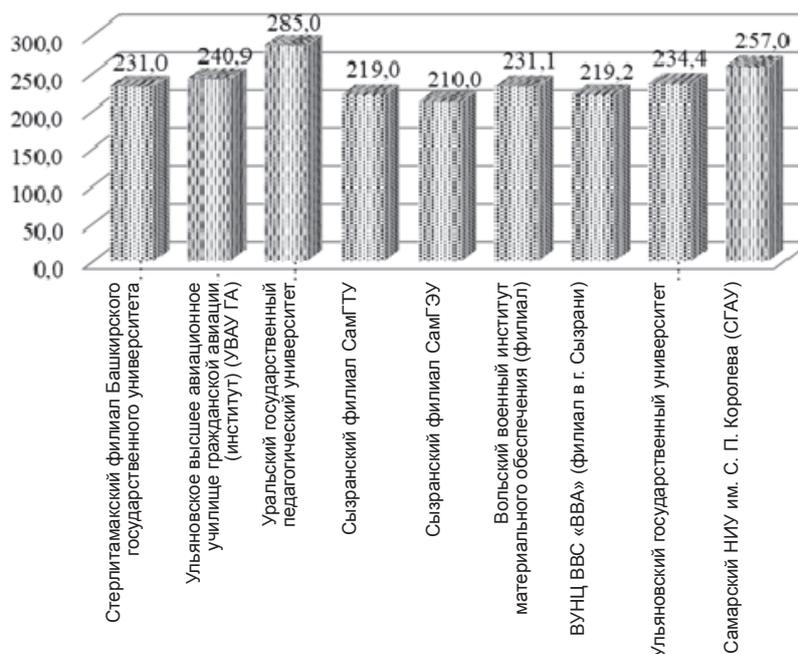


Рис. 3. Соотношение уровня инновационной готовности педагогических коллективов различных вузов

определяет высокий уровень готовности профессорско-преподавательского состава к участию в инновационной деятельности. Это свидетельствует о наличии выраженного интереса к внедрению инновационных технологий в профессиональной педагогической деятельности, удовлетворенности собственным трудом, о преобладании внутренних мотивов к достижению успехов в инновационной деятельности.

На уровне средней оценки (от 194 до 265 баллов) инновационной готовности находятся педагогические коллективы Сызранского филиала Самарского государственного экономического университета, Сызранского филиала Самарского государственного технического университета, филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия» (ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань), Стерлита-

макского филиала Башкирского государственного университета, Вольского военного института материального обеспечения имени генерала армии А. В. Хрулева, Ульяновского государственного университета, Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (институт), Самарского национального исследовательского университета имени академика С. П. Королева. Это свидетельствует о невысокой выраженности всех компонентов инновационной готовности в целом.

Исследование профессиональных барьеров при внедрении инноваций в педагогических коллективах вузов (рис. 4), согласно методике И. Б. Авакян, выявило наибольший процент выраженности такого барьера, как «отсутствие методических разработок для занятий в интерактивной форме» у педагогических коллективов Стерлитамакского филиала Башкирского государственного университета, Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации (институт), Сызранского филиала Самарского государственного технического университета, Сызранского филиала Самарского государственного экономического университета, филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия» (ВУНЦ ВВС «ВВА» г. Сызрань), Ульяновского государственного университета (выше 50 %). Это подтверждает

тот факт, что в системе высшего образования в связи с инновационными преобразованиями возникла острая необходимость осуществления научных исследований, на базе которых возможно создание методических разработок для внедрения инновационных технологий в педагогической деятельности.

Наличие таких профессиональных барьеров, как «неумение применять интерактивные формы обучения на практике», «неверие в эффективность применения методов в процессе обучения», менее преобладающих в представленных выше педагогических коллективах, свидетельствует о том, что субъективные показатели инновационной готовности (психологические) педагогических коллективов не доминируют в качестве профессиональных барьеров в процессе внедрения новшеств, т.е. находятся в зоне низких значений.

Применение дискриминантного анализа позволило выявить наличие трех уровней инновационной готовности преподавателя высшего учебного заведения (высокий, нормальный, оптимальный) в условиях благоприятного социально-психологического климата.

Согласно результатам табл. 1 выявлены две канонические дискриминантные функции на уровне $p \leq 0,0001$, дискриминирующие группы по исследуемым переменным.

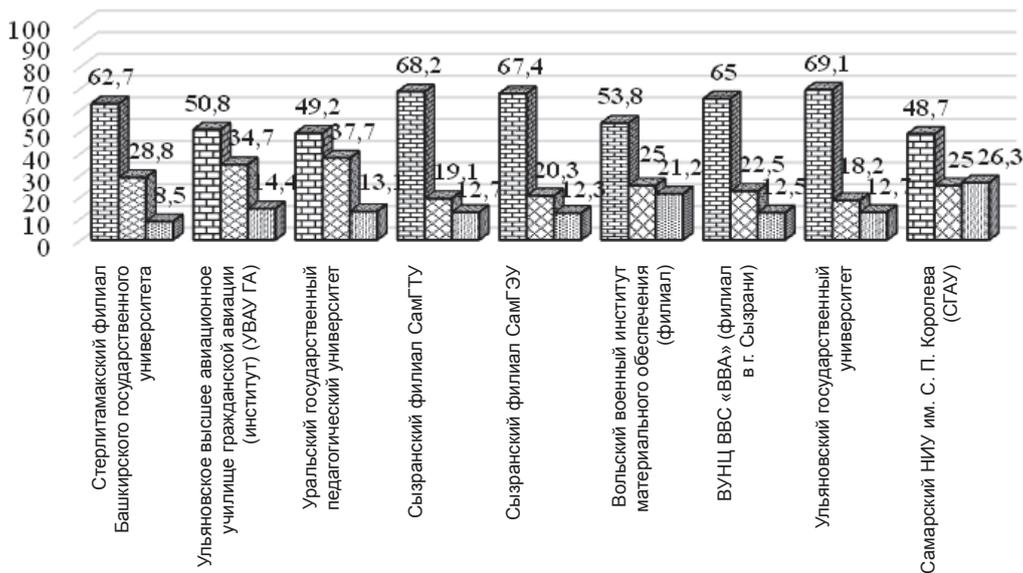


Рис. 4. Соотношение профессиональных барьеров в процессе инновационной деятельности педагогических коллективов различных вузов

Результаты применения критерия Лямбда-Уилкса

Проверка функции(й)	Лямбда Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Знач.
от 1 до 2	0,068	786,752	62	0,0001
2	0,297	354,451	30	0,0001

Это дает нам возможность изучить особенности корреляционных связей в каждой рассматриваемой группе (с высоким, нормальным и оптимальным уровнем инновационной готовности в педагогических коллективах различных вузов) с большей вероятностью их дискриминационного различия.

Группа с высоким уровнем инновационной готовности = - 176,226 + Уровень психологического климата х (- 0,296) + Эффективность педагогических коммуникаций х 0,141 + Когнитивный компонент профессионально-педагогического саморазвития х 0,411 + Гностический компонент профессионально-педагогического саморазвития х 0,980 + Организационный компонент профессионально-педагогического саморазвития х (- 0,472) + Способность к самоуправлению в педагогической деятельности х 2,174 + Коммуникативные способности х (- 0,847) + Уровень саморазвития х 0,289 + Мотивация к успеху х 0,190 + Интерактивные методы обучения на семинарских и практических занятиях х 6,313 + Интерактивные методы обучения в лабораторном практикуме х (- 1,802) + Интерактивные методы обучения в самостоятельной работе х (- 5,578) + Качество образовательных результатов х (- 5,377) + Качество лекций х 5,549 + Качество семинаров х (- 2,446) + Эмоциональная готовность х 0,630 + Мотивационная готовность х 0,092 + Когнитивная готовность х 0,367 + Личностная (инструментальная) готовность х (- 0,220) + Организационная готовность х (- 0,488) + Уровень инновационного фактора х 0,126 + Целеустремленный х 1,920 + Эврист х 0,099 + Гибкий х 2,036 + Требовательный х 3,330 + Независимый х 0,892 + Принципиальный х 1,496 + Интеллигентный х (- 6,930) + Революционер х 10,391.

Группа с нормальным уровнем инновационной готовности = - 168,445 + Уровень психологического климата х (- 0,522) + Эффективность педагогических коммуникаций х 0,212 + Когнитивный компонент профессионально-педагогического саморазвития х 0,574 + Гностический компонент профессионально-педагогического саморазвития х 1,053 + Организационный компонент профессионально-педагогического саморазвития х (- 0,682) + Способность к самоуправлению в педагогической деятельности х 2,747 + Коммуникативные способно-

сти х (- 1,323) + Уровень саморазвития х (- 0,009) + Мотивация к успеху х 0,600 + Интерактивные методы обучения на семинарских и практических занятиях х 3,667 + Интерактивные методы обучения в лабораторном практикуме х (- 0,079) + Интерактивные методы обучения в самостоятельной работе х (- 10,730) + Качество образовательных результатов х (- 2,460) + Качество лекций х 2,749 + Качество семинаров х 0,103 + Эмоциональная готовность х 0,339 + Мотивационная готовность х 0,343 + Когнитивная готовность х 0,179 + Личностная (инструментальная) готовность х (- 0,005) + Организационная готовность х (- 0,643) + Уровень инновационного фактора х 0,217 + Целеустремленный х 1,130 + Эврист х 2,237 + Гибкий х 6,553 + Требовательный х 0,250 + Независимый х 1,510 + Принципиальный х 0,474 + Интеллигентный х (- 7,121) + Революционер х 7,638.

Группа с оптимальным уровнем инновационной готовности = - 141,322 + Уровень психологического климата х (- 0,293) + Эффективность педагогических коммуникаций х 0,319 + Когнитивный компонент профессионально-педагогического саморазвития х 0,608 + Гностический компонент профессионально-педагогического саморазвития х 0,968 + Организационный компонент профессионально-педагогического саморазвития х (- 0,735) + Способность к самоуправлению в педагогической деятельности х 1,461 + Коммуникативные способности х (- 0,169) + Уровень саморазвития х (- 0,070) + Мотивация к успеху х 0,256 + Интерактивные методы обучения на семинарских и практических занятиях х 5,195 + Интерактивные методы обучения в лабораторном практикуме х (- 1,903) + Интерактивные методы обучения в самостоятельной работе х (- 5,447) + Качество образовательных результатов х (- 3,789) + Качество лекций х 3,480 + Качество семинаров х (- 0,062) + Эмоциональная готовность х 0,122 + Мотивационная готовность х 0,363 + Когнитивная готовность х 0,424 + Личностная (инструментальная) готовность х (- 0,222) + Организационная готовность х (- 0,413) + Уровень инновационного фактора х 0,122 + Целеустремленный х (- 0,499) + Эврист х (- 2,955) + Гибкий х 4,651 + Требовательный х 2,261 + Независимый х 2,881 + Принципиальный х 3,597 + Интеллигентный х (- 2,001) + Революционер х 3,934.

Таблица 2

Корреляционная матрица в группе с высоким уровнем инновационной готовности

Высокий	Уровень психологического климата (по А. Н. Лутошкину)	Эмоциональный компонент социально-психологического климата	Поведенческий компонент социально-психологического климата	Когнитивный компонент социально-психологического климата	Эффективность педагогических коммуникаций
Уровень психологического климата (по А. Н. Лутошкину)	1	0,186**	0,360**	-0,054	0,566**
Эффективность педагогических коммуникаций	0,566**	0,237**	0,208**	0,359**	1
Мотивационный компонент	0,171*	0,016	-0,112	0,260**	0,332**
Когнитивный компонент	0,407**	0,271**	0,219**	0,194**	0,534**
Нравственно-волевой компонент	0,224**	-0,055	-0,065	0,304**	0,423**
Гностический компонент	0,399**	0,125	0,361**	0,335**	0,368**
Организационный компонент	0,479**	-0,007	0,218**	0,365**	0,408**
Способность к самоуправлению в педагогической деятельности	0,302**	0,189**	0,107	0,183**	0,355**
Коммуникативные способности	0,234**	0,093	0,187**	0,525**	0,417**
Уровень саморазвития	0,379**	0,156*	0,419**	0,397**	0,434**
Уровень самооценки	0,446**	0,104	0,233**	0,197**	0,413**
Оценка педагогической поддержки	0,359**	0,182**	0,213**	0,259**	0,412**
Мотив к успеху	0,311**	0,174*	0,402**	0,409**	0,376**

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что в условиях благоприятного социально-психологического климата педагогических коллективов высших учебных заведений выявлены различные уровни инновационной готовности, которые показывают тенденцию развития готовности преподавателей к инновационным изменениям и характеризуются своеобразием корреляционных связей исследуемых переменных, что обуславливает их взаимосвязь.

Таким образом, важность проведенного нами исследования по данной проблеме определяется запросами практики. Полученные результаты могут быть использованы руководителями и педагогическими коллективами современных высших учебных заведений для успешной реализации программы внедрения инновационных преобразований, способствующих повышению уровня го-

товности преподавателей к инновационной деятельности.

Выполненное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но существенно дополняет разделы изучения психологии педагогической деятельности и открывает перспективы для дальнейших исследований данной проблемы в педагогической психологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ангеловски К. Учителя и инновации : книга для учителя / К. Ангеловски. – М. : Просвещение, 1991. – 159 с.
2. Бережная И. Ф. Взаимодействие преподавателей и студентов в процессе проектирования индивидуальной траектории профессионального развития / И. Ф. Бережная // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.:

Проблемы высшего образования. – 2012. – № 1. – С. 30–35.

3. Rico Emmrich. Motivstrukturen von Lehrerinnen und Lehrer in Innovations – und Transferkontexten / Emmrich Rico. – Frankfurt a Main. Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften. – 2010.

4. Гайдар К. М. Размышляя о психологии коллектива и группового субъекта (перечитывая наследие

А. С. Макаренко) / К. М. Гайдар // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – № 3. – С. 89–100.

5. Авакян И. Б. Готовность педагогов к инновационным изменениям и социально-психологический климат в педагогическом коллективе среднего специального учреждения / И. Б. Авакян, Г. А. Виноградова // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 5. – С. 214–220.

ВУНЦ ВВС «ВВА» (г. Сызрань)

Авакян И. Б., кандидат психологических наук, старший преподаватель

E-mail: avakjaninna@rambler.ru

Тел.: +7 (927) 612-49-99

VUNTS Force «VVA» in Syzran

Avakyan I. B., PhD in Psychology, Senior Lecturer

E-mail: avakjaninna@rambler.ru

Tel.: +7 (927) 612-49-99

Тольяттинский государственный университет

Виноградова Г. А., доктор психологических наук, профессор кафедры теоретической и прикладной психологии

Tolyatti State University

Vinogradova G. A., Dr. Habil. in Psychology, Professor of the Theory and Applied Psychology