

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37.015.31
ББК Ю940

ГСНТИ 14.15.07

Код ВАК 13.00.01

И. Б. Авакян

Сызрань

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ КАК УСЛОВИЕ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПЕДАГОГОВ К НОВОМУ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогический коллектив; инновационная деятельность; социально-психологический климат; восприимчивость педагогов к новому.

АННОТАЦИЯ. Обобщаются результаты научного исследования по актуальной проблеме социально-психологического климата в педагогических коллективах как условия восприимчивости педагогов к новому.

I. B. Avakian

Syzran

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEACHING STAFF AS A CONDITION OF SUSCEPTIBILITY TO THE NEW

KEY WORDS: teaching staff; innovative activity; social-psychological climate; susceptibility to the new.

ABSTRACT. The article contains the results of the scientific research on topical issue of social-psychological climate in the teaching staff as a condition of susceptibility to the new.

В современном российском обществе не угасает интерес к такому явлению, как социально-психологический климат коллектива. Актуальность исследования этой тематики обуславливается повышенными требованиями к уровню психологической включенности индивида в трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Смещение российского педагогического идеала от воспитания «нового человека» с достаточно жестко определенными обществом личностными параметрами к индивидуально ориентированной модели (конструирование человека для самого человека, и только опосредованно — для общества) делает актуальной проблему повышения социальной активности личности. Современное общество предъявляет высокие требования не только к целостности организации педагогического процесса, использованию и внедрению передовых инновационных технологий, но и к личности педагога, чем вызвана необходимость ее изучения и выявления эффективных путей ее коррекции. Социально-историческое предназначение педагога, по нашему мнению, — это создание духовно-нравственного потенциала последующего поколения. Следовательно, он сам должен обладать такими качествами, которые хотел бы воспитать в своих учениках. Такой учитель должен обладать инновационным стилем мышле-

ния, быть гибким, способным к творческой и профессиональной деятельности, самоопределению и саморазвитию. Кроме того, от уровня коммуникативной культуры, психологической грамотности, положительной эмоциональной системы педагогов зависит создание благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива — это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания предпосылок для полноценной жизни людей. Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе — одно из важнейших условий успешного внедрения инновационных систем обучения, формирования готовности педагогов к реализации нового в педагогической практике [5].

К сожалению, в настоящее время в сфере образования наблюдается ряд противоречий: между потребностью педагогической практики в интенсивной инновационной деятельности педагогов и неподготовленностью многих руководителей средних специальных учреждений к руководству инновационными изменениями, созданию благоприятного социально-психологического климата; между необходимостью мыслить и действовать по-новому и недостаточной сформированностью у педагогов таких личностных качеств, как гибкость поведения,

логичность, педагогическая эрудиция, стремление к самосовершенствованию, чувство нового, эмоциональная устойчивость, самокритичность, педагогическая направленность и т. д.

Таким образом, важность проведенного нами исследования по данной проблеме определяется запросами практики. Полученные результаты могут быть использованы педагогическими коллективами современных образовательных учреждений для успешной реализации программы внедрения инновационных преобразований, включающей создание благоприятного социально-психологического климата и повышение уровня готовности педагогов к инновационным изменениям.

Цель статьи — выявить степень восприимчивости педагогов к новому в условиях различного социально-психологического климата в педагогических коллективах. Исследование проводилось на базе колледжей и техникумов Самарской области.

Социально-психологический климат — преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера, или психический настрой коллектива, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношении к общему делу [Там же].

Социально-психологический климат, на наш взгляд, связан с групповым сознанием и отражает взаимоотношения внутри социальной группы в условиях целенаправленной деятельности. Климат — это продукт всей системы социальных отношений общества и специфики той или иной профессиональной системы (в данном случае педагогической) [2]. Связь климата с сознанием носит не непосредственный, а многократно опосредованный характер. Влияние общества на личность может прямо осуществляться через климат коллектива, может усиливаться, ослабляться, искажаться [2]. Социально-психологический климат в отдельном коллективе может быть относительно независим от общественного опыта, поскольку эмпирические знания и отношения в конкретном коллективе могут не совпадать с нормами, утвердившимися в обществе [2]. Мы считаем, что сознание представляет собой установочный уровень, климат коллектива — процессуальный, субъективное благополучие личности — результирующий. Социально-психологический климат оказывает влияние на субъективное благополучие личности через определенные связующие компоненты: отношение к труду, отношение к другим людям, отношение к жизни [1. С. 51—58]. Критериями социально-психологического климата, по нашему мнению, являются удовлетворенность трудом, степень сплоченности, дис-

циплинированность, единство членов коллектива как целого, взаимная ответственность [Там же. С. 34—38].

Социально-психологический климат в педагогическом коллективе — одно из условий восприимчивости педагога к новому, т. е. потребности в постоянном профессиональном и личностном росте.

Восприимчивый к нововведениям педагог:

- а) стремится внедрить передовой опыт в практику;
- б) постоянно занимается самообразованием;
- в) привержен определенным личным идеям, которые развивает в процессе деятельности;
- г) анализирует и рефлексировывает результаты своей педагогической деятельности, сотрудничает с научными консультантами;
- д) умеет прогнозировать свою деятельность и планировать ее в перспективе.

Мы считаем, что позитивное отношение к новому возможно при следующих условиях:

- неудовлетворенность результатами образовательного процесса;
- потребность в творчестве, осознании происходящих в обществе перемен;
- положительная оценка творческих возможностей коллег;
- совпадение собственных воззрений с целями нововведений, наличие собственных идей, применимых в инновационном процессе;
- высокий уровень информированности о достижениях педагогической науки;
- демократический стиль отношений в коллективе;
- практический опыт инновационной деятельности.

Восприимчивость к новому проявляется в умении изучать, внедрять, разрабатывать инновационные технологии в педагогической деятельности, что предполагает готовность педагога к освоению новшеств, включающую в себя информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности. Восприимчивость к новому — это показатель (основа) готовности педагога к инновационной деятельности, успешность планирования которой зависит от решения большого комплекса психологических и психолого-педагогических проблем. К ним, по мнению Ю. П. Зинченко и И. А. Володарской, относятся следующие:

1. Психологическая (социально-психологическая, когнитивная и личностная)

готовность всех субъектов (коллективных и индивидуальных) образовательного процесса к инновациям в системе образования.

2. Психологическая грамотность, т. е. владение психологическими и психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками. Можно выделить психологическую грамотность административного, преподавательского и учебно-вспомогательного состава учебных заведений.
3. Владение и активное использование педагогами методов самопознания, самооценки и саморазвития, необходимых для выработки оптимального индивидуального стиля педагогической деятельности и педагогического общения.
4. Коммуникативная компетентность педагога.
5. Социально-психологический и эмоциональный климат в образовательном учреждении.

В ходе внедрения и реализации новшеств в системе образования у педагога формируется инновационное поведение — максимальное развитие индивидуальности, самоактуализации, умения воспринимать новое. Педагогу полезно осознать, пережить психологические барьеры, «комплексы», препятствующие реализации инновационной деятельности, и избавиться от них. В. С. Лазарев выделяет следующие этапы процесса создания, освоения, распространения новшеств [4]:

1. Определение потребности в изменениях. Инновационный процесс начинается с выявления необходимости изменений каких-то частей образовательного процесса. Это становится результатом аналитической работы специализированных научных организаций, органов управления образованием, руководителей образовательных учреждений, педагогов. Известно много примеров, когда творческие учителя, будучи неудовлетворенными способами своей работы, создавали новшества, которые затем получали широкое распространение в практике образования.

2. Сбор информации и анализ ситуации.

3. Предварительный выбор или самостоятельная разработка нововведения. Разработка способов решения проблем — проектирование новшеств — может осуществляться как теми, кто выявил проблему, так и теми, кто возьмется за это по собственной инициативе или по чьему-то заказу.

4. Принятие решения о внедрении (освоении). Найденные новшества или

новшества, информация о которых поступает из каких-то источников, прежде чем решится вопрос об их внедрении, должны пройти внутреннюю экспертизу. Далекое не всегда те из них, которые пригодны в одном учреждении, могут быть использованы в другом. Поэтому экспертиза, которая осуществляется в период создания новшества, и экспертиза на стадии его освоения имеют как общее, так и различное содержание [4].

Не все новшества, которые будут оценены положительно, могут оказаться совместимыми, также может быть недостаточно сил и средств для их параллельного внедрения. Поэтому нужен проект желаемой образовательной системы учреждения и программа движения к нему, определяющая, какие новшества и в какой последовательности будут вводиться.

5. Собственно внедрение, в том числе пробное использование новшества.

Разработанное новшество должно пройти экспериментальную апробацию, в результате которой оно может быть скорректировано. Прежде чем новшество начнет распространяться, оно проходит экспертизу, т. е. оценку на соответствие различным требованиям.

6. Распространение новшества. Распространение новшества требует его тиражирования, а также доведения информации о нем до потенциальных пользователей. Распространению содействует наличие специальной инфраструктуры поддержки инновационных процессов, включающей различные консультационные службы, обучающие центры, экспертов, внедренческие центры и др.

Распространение новшества может идти успешнее или, наоборот, хуже, чем хотелось бы тем, кто этим занимается. Поэтому должен осуществляться анализ хода распространения новшества, выявляться факторы, мешающие распространению, и реализовываться меры по их устранению [4].

7. Институализация или длительное использование новшества, в процессе которого оно становится элементом повседневной практики.

Таким образом, инновационная деятельность в сфере образования — это качественные изменения в системе образования, внедряемые в практическую деятельность педагогических коллективов, использование передового педагогического опыта.

Важно отметить, что высокая степень восприимчивости педагогов к новому, успешность инновационной деятельности преподавателя определяются в том числе его способностью учитывать и контролировать особенности межличностных отношений в коллективе.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что социально-психологический климат в педагогическом коллективе тесно взаимосвязан с восприимчивостью педагогов к инновациям: степень восприимчивости педагогов к новому повышается в условиях благоприятного социально-психологического климата, при создании развивающей среды, в которой реализуется субъект-субъектный подход к организации педагогического взаимодействия, диалогическое общение, создана атмосфера доброжелательности и доверительности, учитывается неповторимость и уникальность жизненного опыта каждого педагога, организуется, направляется и стимулируется процесс самопознания творческой индивидуальности и используются эффективные педагогические технологии.

Для изучения социально-психологического климата в педагогических коллективах как условия восприимчивости педагогов к новому в 2009—2012 гг. мы провели исследование на базе семи средних специальных образовательных учреждений Самарской области. Выборка составила 165 педагогов. Для достижения цели использова-

лись следующие методики:

1. «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в коллективе» (авторы — А. Ю. Шальго и О. С. Михалюк). Цель — выявить уровень сформированности группы педагогов как коллектива, оценить степень адаптации каждого члена педагогического коллектива к совместной деятельности.

2. «Восприимчивость педагогов к новому». Цель — определить степень восприимчивости педагогов к новому и соотнести ее с показателями социально-психологического климата.

3. «Уровень новаторства педагогов» (по К. Ангеловски). Цель — дать сравнительную характеристику уровней новаторства в педагогических коллективах.

В результате применения методики оценки социально-психологического климата в педагогических коллективах, основанной на разработках А. Ю. Шальго — О. С. Михалюк, низкий уровень социально-психологического климата выявился в 42% педагогических коллективов, средний уровень — в 29%, высокий — в 29% (см. рис. 1).

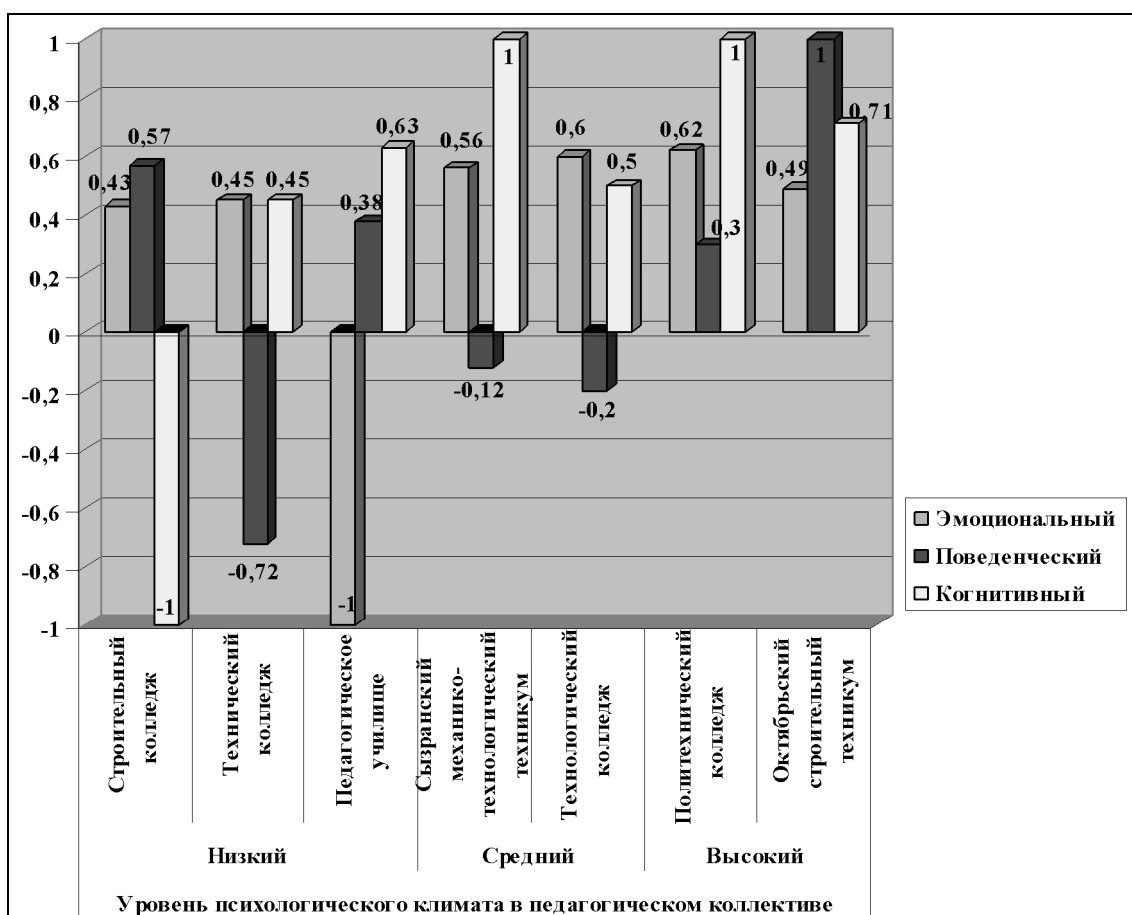


Рис. 1. Оценка социально-психологического климата в педагогических коллективах (по методике А. Ю. Шальго — О. С. Михалюк)

Как видно на рис. 1, большая часть педагогических коллективов нуждается в серьезной оптимизации социально-психологического климата. Эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты в педагогических коллективах с высоким уровнем социально-психологического климата (Политехнический колледж, Октябрьский строительный техникум) находятся в интервале от 0,3 до 1 (весьма благоприятный), в педагогических коллективах со средним уровнем — от -0,2 до +1 (проточивый и неопределенный), в коллективах с низким уровнем психологического климата — от -1 до +0,63 (неблагоприятный или отрицательный). На рис. 2 видно, что в педагогических коллективах с низким уровнем (Строительный и Технологический колледжи) один из компонентов имеет ярко выраженное отрицательное значение (от -0,72 до -1). В педагогических коллективах со средним уровнем (Механико-технологический техникум, Технологический колледж) незначительно выражен поведенческий компонент в зоне отрицательного значения (от -0,2 до 0).

Наиболее ярко когнитивный компонент социально-психологического климата на низком уровне выражается в педагогическом коллективе Строительного колледжа, в котором определяется также низкий уровень восприимчивости педагогов к инновационным изменениям.

Сопоставление уровней социально-психологического климата в педагогических коллективах и уровней выраженности восприимчивости педагогов к новому позволяет выявить явную закономерность (рис. 2).

Уровень выраженности восприимчивости к новому имеет тенденцию к повышению при переходе от низкого уровня социально-психологического климата в педагогическом коллективе к высокому. Самый высокий уровень выраженности восприимчивости к новому наблюдается в педагогическом коллективе Октябрьского строительного техникума, там же отмечается высокий уровень готовности педагогов к инновационным изменениям. Важно отметить, что выявленный благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе данного учреждения способствует росту восприимчивости педагогов к новому, тогда как неблагоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе Строительного колледжа обуславливает низкий уровень выраженности восприимчивости к новшествам, способствующий снижению готовности педагогов к инновационным преобразованиям. Данный пример демонстрирует взаимосвязь показателей уровня выраженности восприимчивости к новому и уровня социально-психологического климата.

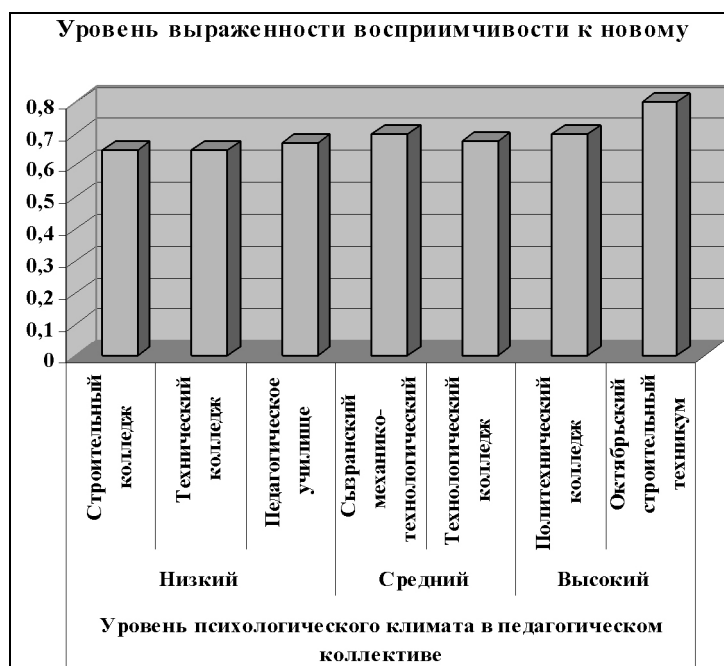


Рис. 2. Соотнесение показателей уровня выраженности восприимчивости к новому и уровней социально-психологического климата

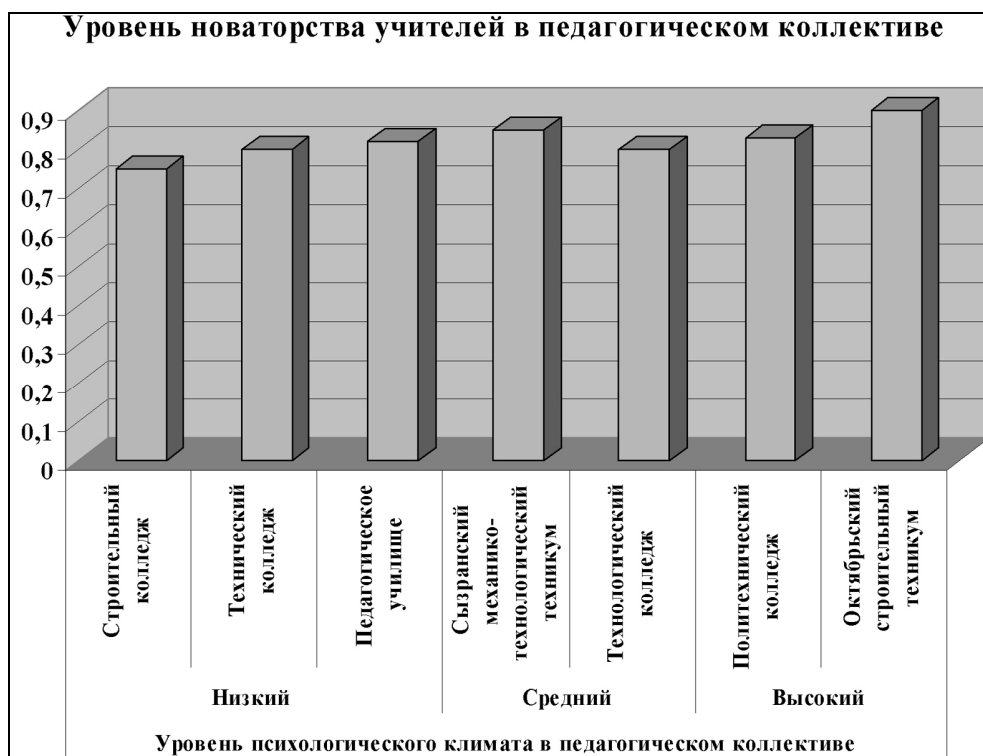


Рис. 3. Соотнесение показателей уровня новаторства в педагогическом коллективе и уровней социально- психологического климата

Уровень новаторства (рис. 3) представлен в диапазоне от 0,7 до 0,9; наиболее высок уровень новаторства в педагогическом коллективе с благоприятным социально-психологическим климатом. Например, высокий уровень социально-психологического климата, выявленный в педагогическом коллективе Октябрьского строительного техникума, характеризуется преобладанием высокого уровня новаторства учителей. Таким образом, мы видим прямую взаимосвязь социально-психологического климата в педагогических коллективах и восприимчивости педагогов к новшествам, т. е. готовности педагогов к инновациям.

Результаты исследования социально-психологического климата в педагогическом коллективе как условия восприимчивости педагогов к новшествам в системе образования позволяют сделать следующие выводы:

1. Уровень социально-психологического климата соответствует уровню восприимчи-

вости педагогов к новому. Чем благоприятнее социально-психологический климат, тем выше уровень восприимчивости педагогов к новшествам.

2. Наблюдается корреляция климата и восприимчивости педагогов к новому. Чем выше уровень восприимчивости к новому, тем благоприятнее социально-психологический климат.

3. Выявлена взаимосвязь социально-психологического климата и уровня новаторства педагогов в педагогических коллективах.

4. Уровень восприимчивости к новому, уровень новаторства характеризуют готовность педагогов к инновационным изменениям и выражаются зависят от социально-психологического климата.

Проведенное научное исследование дополняет многие разделы психологии педагогической деятельности, открывает возможности для дальнейших исследований аналогичных проблем в педагогической психологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВИНОГРАДОВА Г. А. Климат в педагогическом коллективе и субъективное благополучие личности педагога : моногр. / ТГУ. Тольятти, 2010.
2. ВИНОГРАДОВА Г. А. Нравственно-психологический климат и мастерство учителя : моногр. Ижевск : Изд-во Удмурт. ун-та, 1998.
3. ЗИНЧЕНКО Ю. П., ВОЛОДАРСКАЯ И. А. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ. 2007.
4. ЛАЗАРЕВ В. С. Управление нововведениями — путь к развитию школы // Сельская школа. 2004. № 1.
5. ПАРЫГИН Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под ред. В. А. Ядова. Л. : Наука, 1999.