
ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ

ГАЛИНА ВИНОГРАДОВА, ИННА АВАКЯН

В настоящее время российская система образования развивается с учетом новых ценностных ориентиров общества, направленных на субъектную позицию, диалогическую культуру, внутреннюю и внешнюю интеграцию взаимодействия, а также мобильность, конкурентоспособность, компетентность его субъектов. Радикальные изменения, происходящие в современном обществе, высокий динамизм его развития, внедрение принципиально новых технологий поставили общее и профессиональное образование перед необходимостью воспитания творческой личности, способной самостоятельно воспринимать и оценивать новую информацию, принимать решения, генерировать идеи. Только такая личность может вывести общество на новые рубежи развития.

В связи с происходящими социально-экономическими преобразованиями в российском обществе предъявляются высокие требования не только к организации педагогического процесса, использованию и внедрению передовых технологий, но и выявляются эффективные пути коррекции личности самого педагога. Учитель должен обладать инновационным стилем мышления, быть гибким, способным к творческой деятельности, самоопределению и саморазвитию.

От уровня коммуникативной культуры, психологической грамотности, системы отношений педагогов зависит социально-психологический климат в педагогическом коллективе. Формирование благоприятного социально-психологического климата является одним из важнейших условий успешного внедрения инновационных систем обучения, готовности педагогов к активной работе.

К сожалению, приходится констатировать противоречие между потребностью в интенсивной инновационной деятельности педагогов и неумением многих руководителей средних специальных образовательных учреждений возглавить инновационные изменения, создать благоприятный социально-психологический климат; противоречие между необходимостью мыслить и действовать по-новому и недостаточной сформированностью у педагогов определенных качеств.

Таким образом, важность проведенного нами исследования определяется запросами практики. Полученные результаты могут быть использованы педагогическими коллективами для успешного внедрения инновационных преобразований, включая создание благоприятного социально-

психологического климата и повышение готовности педагогов к инновационным изменениям.

Объект нашего исследования – социально-психологический климат в педагогических коллективах средних специальных образовательных учреждений.

Предмет исследования – взаимосвязь социально-психологического климата в педагогическом коллективе и готовности педагогов к изменениям в системе образования.

Цель исследования – выявление готовности педагогов к этим изменениям в условиях оптимизации социально-психологического климата в коллективах техникумов, колледжей.

Задачи исследования – выявить особенности социально-психологического климата в педагогических коллективах и его влияние на готовность педагогических кадров к инновациям; разработать рекомендации для педагогов средних специальных учебных заведений по повышению уровня готовности к инновациям.

Был использован комплекс методов, адекватных предмету и задачам исследования. Его базой явились колледжи и техникумы Самарской области.

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). Связь климата с сознанием носит не непосредственный, а многократно опосредованный характер. Влияние общества на личность может прямо и без изменений проникать через климат коллектива, а может усиливаться, ослабляться, искажаться. Социально-психологический климат в отдельном коллективе может быть относительно независимым от общественного опыта, поскольку эмпирические знания и отношения в конкретном коллективе не всегда совпадают с нормами, утвердившимися в обществе¹. 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 совершенно определенные связующие компоненты: отношение к труду, отношение к другим людям, отношение к жизни². Его критериями являются удовлетворенность трудом, дисциплинированность, единство членов коллектива, взаимная ответственность³.

Социально-психологический климат в педагогическом коллективе – одно из условий профессионального и личностного роста педагога.

¹ См. **Виноградова Г. А.** Нравственно-психологический климат и мастерство учителя. Ижевск, 1998, с. 34.

² См. **Виноградова Г. А.** Климат в педагогическом коллективе и субъективное благополучие личности педагога. Тольятти, 2010, с. 51–58.

³ См. там же, с. 34–38.

Под готовностью к инновационной деятельности мы понимаем совокупность качеств педагога, определяющих его стремление к совершенствованию своей профессиональной работы и работы всего коллектива, а также его способность выявлять актуальные проблемы образования, находить и реализовать эффективные способы их решения⁴.

К вариативной составляющей готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности можно отнести:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной работы;

- адаптированность к изменениям в педагогической среде (перестройка своей работы в связи с переходом в новый ученический коллектив и появлением новых программ, учебников, способов контроля знаний и т. п.);

- способность выйти на надситуативный уровень при решении педагогических коллизий, к постановке вариативных и комплексных целей (развивающих, обучающих, воспитательных, образовательных) и поиску способов их решения посредством планирования педагогических задач (стратегических, тактических, оперативных);

- способность осваивать новые технологии, обновлять формы и методы работы;

- умение извлекать новые знания, анализируя собственную работу, и перестраивать ее, осваивая новую учебную и научную информацию;

- решение профессиональных задач не по стереотипу, а на основе рефлексивного анализа ситуации⁵.

Построение формирующей и диагностической моделей готовности педагога к ведению инновационной деятельности связана с необходимостью определить критерии, отражающие это явление.

Критериями профессионально-интеллектуальной готовности педагога к ведению инновационной деятельности мы считаем:

- способность к рефлексии профессиональной педагогической деятельности;

- надситуативный уровень решения профессиональных педагогических ситуаций;

- способность к проектировочно-прогностической деятельности.

Критериями личностно-коммуникативной готовности педагога к ведению инновационной деятельности мы считаем⁶:

- высокую мотивацию к саморазвитию и ведению инновационной деятельности;

- потребность в профессионально-ориентированном общении;

- личностно-ориентированный подход к учащимся и коллегам (эмпатия, партнерские отношения).

⁴ См. «Инновационная деятельность учителя как фактор его саморазвития». Материалы научно-практической конференции. Чита, 1995, с. 53–57.

⁵ См. там же, с. 53–57.

⁶ См. **Растяжников А. В., Степанов С. Ю., Ушаков Д. В.** Рефлексивное развитие компетентности в совместном творчестве. М., 2002, с. 236–241.

Готовность к инновационной деятельности – важнейшее качество педагога, без которого невозможно достичь профессионального мастерства.

Подводя итог, отметим, что социально-психологический климат в педагогическом коллективе тесно взаимосвязан с инновационной готовностью, которая эффективнее вызревает в развивающей среде, где реализуется субъект, создана атмосфера доброжелательности и доверительности, учитывается неповторимость и уникальность жизненного опыта каждого педагога, организуется, направляется и стимулируется самопознание своей творческой индивидуальности и используются эффективные педагогические технологии.

Для изучения взаимосвязи социально-психологического климата в педагогических коллективах и готовности педагогов к изменениям в системе образования было проведено исследование на базе семи средних специальных образовательных учреждений Самарской области. Выборка составила 165 педагогов. Проверка экспериментальных данных каждого педагогического коллектива на нормальность распределения осуществлялась с использованием одновыборочного критерия λ – Колмогорова-Смирнова. С целью различения изучаемых групп (с высоким, средним и низким уровнем социально-психологического климата) по дискриминационным переменным применялся дискриминантный анализ. Для корреляционного анализа, направленного на изучение взаимосвязи социально-психологического климата и готовности к изменениям в системе образования, применялся непараметрический критерий ранговой корреляции r_s – Спирмена. Выявление тенденций изменения показателей готовности педагогов к инновационным преобразованиям в коллективах с разным уровнем социально-психологического климата осуществлялось при помощи непараметрического критерия тенденций S – Джонкира.

Исследование проводилось в 2009–2012 гг. Было использовано 14 методик; наиболее яркие из них:

1. оценки социально-психологического климата в коллективе (по А. Ю. Шалыто – О. С. Михалюк);
2. восприимчивость педагогов к новому;
3. информационная готовность педагогического коллектива;
4. мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств;
5. барьеры, препятствующие освоению инноваций;
6. уровень новаторства учителей в педагогическом коллективе.

В результате применения методики «Оценки социально-психологического климата в педагогических коллективах» (по А. Ю. Шалыто – О. С. Михалюк) низкий уровень социально-психологического климата выявлен в 42% педагогических коллективов; средний – в 29%; высокий – в 29%. Данные представлены на рис. 1.

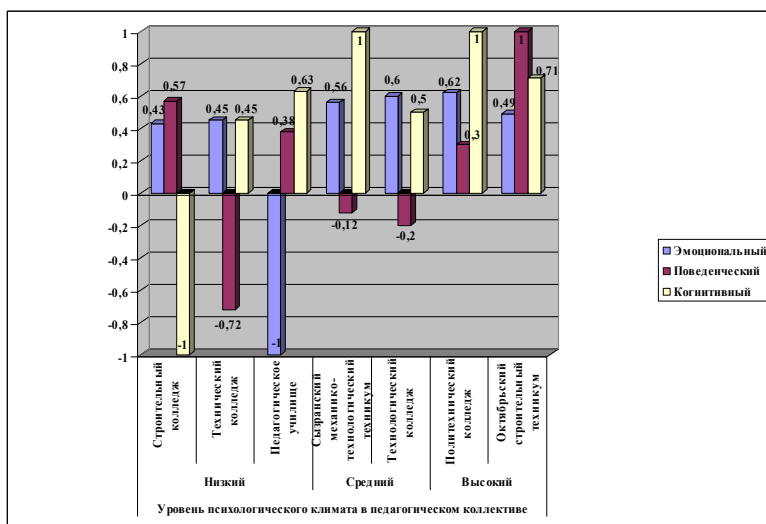


Рис.1. Оценка социально-психологического климата в педагогических коллективах (по методике А. Ю. Шалыто – О. С. Михалюк)

Как видим, большая часть педагогических коллективов нуждается в серьезной оптимизации социально-психологического климата.

Мы видим, что эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты в педагогических коллективах с высоким уровнем социально-психологического климата находятся в интервале от 0,3 до 1 (весьма благоприятный), в коллективах со средним уровнем – от -0,2 до 1 (противоречивый и неопределенный), в коллективах с низким уровнем – от -1 до 0,63 (неблагоприятный или отрицательный). В коллективах с низким уровнем один из компонентов имеет ярко выраженное отрицательное значение (от -0,72 до -1). В коллективах со средним уровнем незначительно выражен поведенческий компонент в зоне отрицательного значения (от -0,2 до 0).

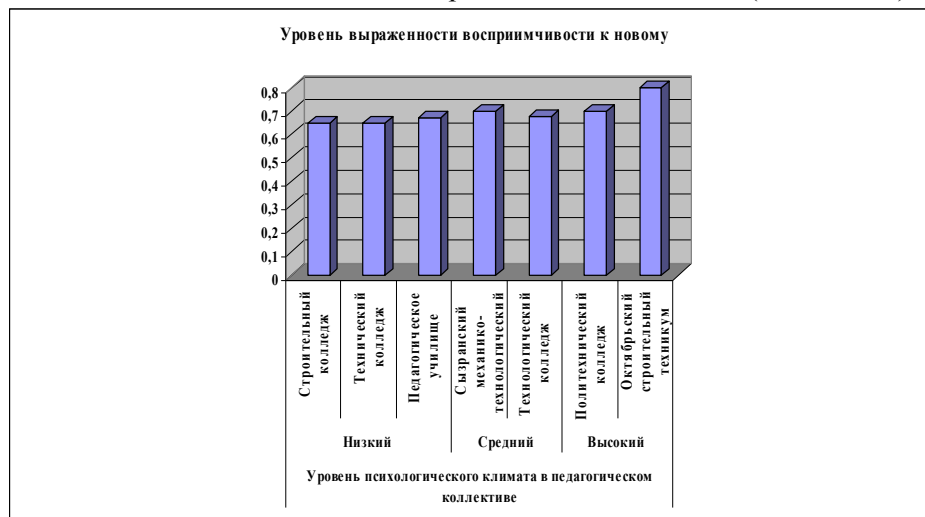


Рис. 2. Соотнесение уровней восприимчивости к новому и социально-психологического климата.

Сопоставляя уровни социально-психологического климата, выраженности восприимчивости педагогов к новому и выраженности информационной и мотивационной готовности к инновациям, мы видим явную закономерность (рис. 2,3,4).

Уровень выраженности восприимчивости к новому имеет тенденцию к повышению при переходе от неблагоприятного социально-психологического климата к благоприятному. Более высокий уровень восприимчивости к новому наблюдается в коллективе, где отмечается высокий уровень готовности педагогов к инновационным изменениям. Важно, что благоприятный социально-психологический климат влияет на повышение инновационной готовности педагогов, тогда как неблагоприятный определяет низкий уровень восприимчивости к новому, к инновационным преобразованиям. Этот пример обнаруживает взаимозависимость восприимчивости к новому и социально-психологического климата.



Рис. 3. Соотнесение уровней выраженности информационной готовности к инновациям и социально-психологического климата.

Показатель информационной готовности (рис. 3) наиболее выражен (0,80-0,85) у коллективов, которым свойственно получать информацию об изменениях в системе образования на совещаниях и семинарах. Информационная готовность к инновациям не характеризует уровень социально-психологического климата в педагогическом коллективе, тогда как социально-психологический климат отражается на допустимом уровне (0,65–0,80) информационной готовности к изменениям в системе образования. Низкий уровень социально-психологического климата способствует снижению уровня информационной готовности к инновациям. Говоря о том, что информационная готовность к инновациям обусловлена благоприятным взаимодействием членов педагогического коллектива (общением с коллегами, обменом опытом), мы определяем прямое влияние социально-психологического климата на информационную готовность к инновациям.

Показатели мотивационной готовности к инновациям во всех педагогических коллективах распределены в диапазоне от 0,70 до 0,85. Более всего побуждают педагогов к новаторству потребность в новизне, смене обстановки, самовыражении, преодолении рутины, контактах с интересными людьми, повышении заработной платы и т. д. Названные мотивы связаны с самореализацией личности и обуславливают инновационный потенциал коллектива. Чем сильнее у педагогов стремление к самореализации, тем выше инновационный потенциал их коллектива (рис. 4).

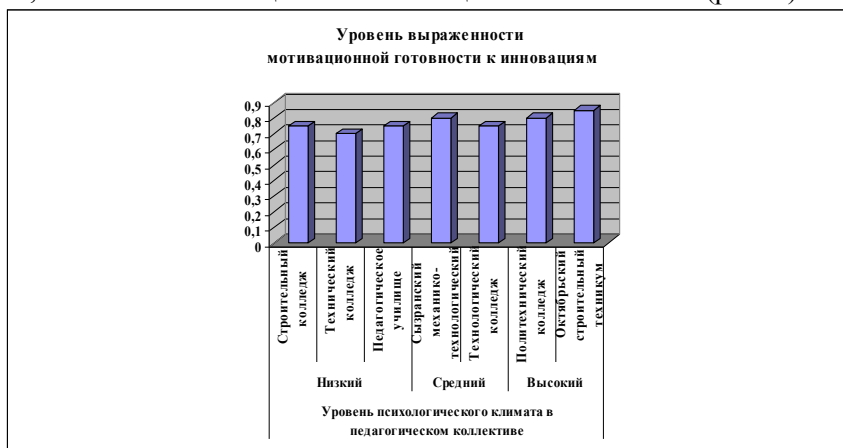


Рис. 4. Соотнесение мотивационной готовности к инновациям и социально-психологического климата.

Как видим, низкая мотивационная готовность к инновациям соотносится с неблагоприятным социально-психологическим климатом, а высокий уровень социально-психологического климата способствует повышению мотивационной готовности к инновациям. Это доказывает корреляционную взаимозависимость и взаимовлияние мотивационной готовности к инновациям и социально- психологического климата.

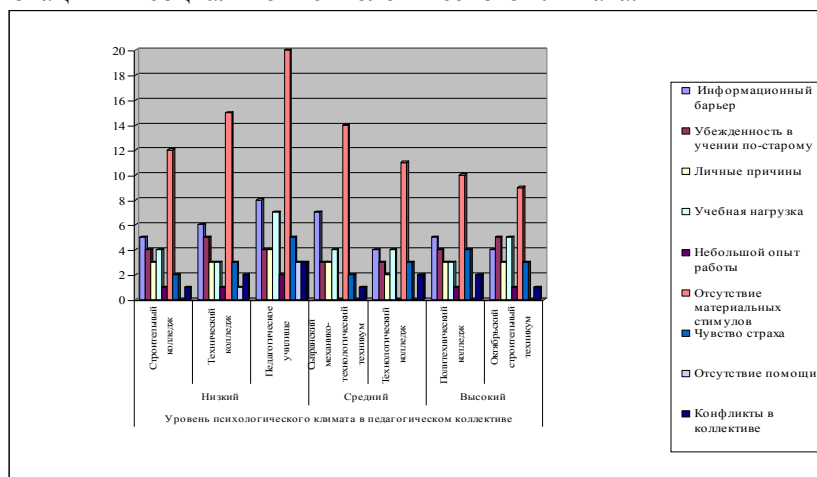


Рис. 5. Соотнесение антиинновационных барьеров в педагогическом коллективе и социально-психологического климата.

Повышение уровня социально-психологического климата сопровождается снижением антиинновационных барьеров и повышает готовность педагогов к изменениям в системе образования. Согласно рис. 5 наиболее выражены следующие барьеры: отсутствие материальных стимулов, слабая информированность коллектива и отсутствие помощи; они преобладают в коллективах с низким уровнем социально-психологического климата. Это доказывает взаимосвязь последнего с готовностью педагогов к инновациям.

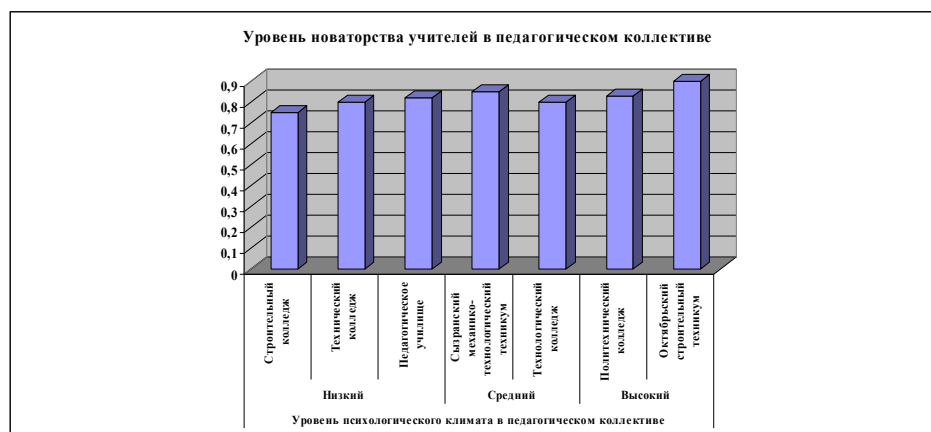


Рис. 6. Соотнесение новаторства в педагогическом коллективе и социально-психологического климата.

Уровень новаторства представлен в диапазоне от 0,7 до 0,9; наиболее высок уровень новаторства там, где благоприятен социально-психологический климат (рис. 6). Высокий уровень социально-психологического климата соотносится с высоким уровнем новаторства учителей и доказывает гипотезу о том, что повышение готовности педагогов к инновациям наблюдается в коллективах с весьма благоприятным социально-психологическим климатом, тогда, как неблагоприятный социально-психологический климат определяет и низкий уровень новаторства. Мы видим прямую взаимосвязь социально-психологического климата и готовности педагогов к инновациям.

Исследование взаимосвязи социально-психологического климата в педагогических коллективах средних специальных образовательных учреждений и готовности педагогов к изменениям в системе образования привело к следующим выводам.

1. Корреляционный анализ по методу Спирмена выявил положительные взаимосвязи (на уровне $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$) социально-психологического климата и показателей переменных, отражающих готовность педагогов к инновационным изменениям, таких как наличие стимулирующего фактора ($r_s=0,908$ при $p \leq 0,01$), восприимчивости к новому ($r_s=0,972$ при $p \leq 0,01$), информационной ($r_s=0,889$ при $p \leq 0,01$) и мотивационной ($r_s=0,886$ при

$p \leq 0,01$) готовности, профессиональных способностей педагогов к инновационной деятельности ($r_s = 0,906$ при $p \leq 0,01$), индивидуальных особенностей учителя ($r_s = 0,890$ при $p \leq 0,01$), готовности к освоению новшеств в технологии обучения ($r_s = 0,913$ при $p \leq 0,01$), условий к развитию инновационной деятельности ($r_s = 0,943$ при $p \leq 0,01$), уровня новаторства педагогов ($r_s = 0,826$ при $p \leq 0,05$) и готовности к освоению новшеств в содержании обучения ($r_s = 0,810$ при $p \leq 0,05$). Выявленные взаимосвязи свидетельствуют о том, что показатели социально-психологического климата имеют прямую корреляцию с показателями готовности педагогов к инновационным изменениям, то есть коллектив с высоким уровнем социально-психологического климата характеризуется более высокой готовностью педагогов к изменениям в системе образования.

2. Обнаружены отрицательные корреляции социально-психологического климата (на уровне $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$) с показателями внутренней ригидности ($r_s = -0,944$ при $p \leq 0,01$), препятствующего фактора развития педагогической деятельности ($r_s = -0,944$ при $p \leq 0,01$), наличия антиинновационных барьеров ($r_s = -0,881$ при $p \leq 0,01$) и отсутствия материальных стимулов ($r_s = -0,764$ при $p \leq 0,05$). Это указывает на обратную взаимосвязь уровней социально-психологического климата и готовности педагогов к инновациям. Следовательно, коллективы с более высоким уровнем социально-психологического климата характеризуются более низкими показателями ригидности, антиинновационных барьеров и отсутствия материальных стимулов.

3. Когнитивный компонент социально-психологического климата положительно коррелирует (на уровне $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$) с информационной готовностью педагогов к инновациям ($r_s = 0,927$ при $p \leq 0,01$), их восприимчивостью к новому ($r_s = 0,844$ при $p \leq 0,05$), мотивационной готовностью к инновациям ($r_s = 0,774$ при $p \leq 0,05$), новаторством педагогов ($r_s = 0,873$ при $p \leq 0,05$), их профессиональными способностями к инновационной деятельности ($r_s = 0,841$ при $p \leq 0,05$) и готовностью к освоению новшеств в содержании обучения ($r_s = 0,784$ при $p \leq 0,05$). При этом отрицательная корреляция с препятствующим фактором развития педагогической деятельности ($r_s = -0,826$ при $p \leq 0,05$) указывает на то, что его наличие обусловлено слабой выраженностью когнитивного компонента социально-психологического климата и наоборот.

4. Эмоциональный компонент социально-психологического климата, выражающийся в межличностных отношениях членов педагогического коллектива, положительно взаимосвязан (на уровне $p \leq 0,05$) с показателем мотивационной творческой направленности личности ($r_s = 0,777$) и отрицательно – с показателем небольшого опыта работы ($r_s = -0,777$), то есть небольшой опыт работы педагога не препятствует его доброжелательным отношениям с коллегами, что, в свою очередь, способствует развитию его мотивационной творческой направленности.

| | Корреляция по Спирмену | | | |
|---|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | Социально-психологический климат | | | |
| | Уровень климата в коллективе | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
| Ригидность | -,944** | -,709 | -,109 | -,633 |
| Препятствующий фактор развития педагогической деятельности | -,944** | -,655 | -,164 | -,826* |
| Стимулирующий фактор развития педагогической деятельности | ,908** | ,667 | ,396 | ,518 |
| Восприимчивость педагогов к новому | ,972** | ,600 | ,327 | ,844* |
| Информационная готовность педагогов к инновациям | ,889** | ,655 | ,309 | ,927** |
| Мотивационная готовность педагогов к инновациям | ,886** | ,449 | ,580 | ,774* |
| Антиинновационные барьеры | -,881** | -,559 | -,126 | -,664 |
| Новаторство педагогов | ,826* | ,342 | ,306 | ,873* |
| Мотивационная творческая направленность личности | ,629 | ,777* | ,239 | ,492 |
| Профессиональные способности педагогов к инновационной деятельности | ,906** | ,556 | ,222 | ,841* |
| Индивидуальные особенности личности учителя | ,890** | ,685 | ,054 | ,564 |
| Готовность к освоению новшеств в содержании обучения | ,810* | ,356 | ,374 | ,784* |
| Готовность к освоению новшеств в технологии обучения | ,913** | ,359 | ,418 | ,704 |
| Оценка качества условий к развитию инновационной деятельности | ,943** | ,694 | ,231 | ,662 |
| Небольшой опыт работы | -,406 | -,777* | ,219 | -,603 |
| Отсутствие материальных стимулов | -,764* | -,643 | -,393 | -,306 |

Рис. 7. Коэффициенты корреляции показателей готовности педагогов к изменениям в системе образования и уровня социально-психологического климата в педагогических коллективах.

Корреляционный анализ показывает, что высокий уровень социально-психологического климата сопровождается выраженностью мотивационной и информационной готовности педагогов к изменениям в системе образования, к освоению новшеств в технологии обучения, развитию усло-

вий для инноваций, а также отсутствием ригидности, антиинновационных барьеров и препятствующих факторов развития педагогической деятельности. Напротив, низкий уровень социально-психологического климата характеризуется отсутствием стимулирующих факторов, высокой ригидностью и невысоким профессиональным умением педагогов.

Наше исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но существенно раскрывает психологию педагогической деятельности и открывает перспективы для дальнейших исследований.

ԳԱԼԻՆԱ ՎԻՆՈԳՐԱԴՈՎԱ, ԻՆՆԱ ԱՎԱԳՅԱՆ – Սոցիալ-հոգեբանական միջավայրի փոխկապակցությունը մանկավարժական կոլեկտիվում և մանկավարժների պատրաստակամությունը նորարական փոփոխությունների – Հոդվածը պարունակում է գիտահետազոտական փաստացի խնդրի արդյունքների յուրահատկությունը, փոխկապակցությունը սոցիալ-հոգեբանական միջավայրում, մանկավարժական կոլեկտիվներում և մանկավարժների պատրաստակամությունը կրթական համակարգում:

GALINA VINOGRADOVA, INNA AVAKYAN – Correlation of Social-Psychological Climate in Teaching Staff and Teachers' Readiness for Innovation Changes. – The article contains the results of the scientific research on topical issue of relation features of social-psychological climate in teaching staff and teachers' readiness for changes in education system.