

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 378.02

М. В. Казачихина

ФОРМИРОВАНИЕ УСТАНОВКИ НА ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ У ПЕДАГОГОВ

Аннотация. В статье анализируется понятие «установка», рассматриваются ее структура и функции, описываются возможности изменения социальных установок в педагогической деятельности, раскрывается понятие «тренинг личностного роста» и его потенциал в формировании установки педагогов на инновационную деятельность.

Ключевые слова: установка, аттитюд, изменение социальных установок, инновационная деятельность, инновационная установка, педагоги, тренинговые технологии в образовании, тренинг личностного роста.

Abstract. The paper analyzes the concept of attitude; its structure and functions considered, possibilities of changing social attitudes described. Also, it considers the concept of personality development training and its potential in forming the attitude of teachers to innovative activities.

Index terms: attitudes, changing attitudes, innovation, innovative setting, teachers, training technologies in education, personal growth training.

Анализ проблем вузовского образования с неизбежностью выдвигает задачу оценки и разработки основ формирования психологической готовности будущих учителей к инновационной деятельности. Эта задача имеет глубокий социально-педагогический смысл, так как от ее решения зависит успех переустройства образовательной практики, перспективы развития учебных учреждений.

Поиски освоения инновационных процессов в образовании связаны с исследованием их сущности, структуры, классификации и особенностей, а также с изучением инновационного потенциала среды и участников нововведения.

Успешное выполнение любой деятельности обеспечивается для личности ее технологической стабильностью при сохранении направленности вектора реализации. Подобная готовность действовать соответствующим образом выражена в понятии «установка», которая выступает стабилизатором любой деятельности. Установка на инновационную деятельность призвана изменить привычную технологию реализации профессионально-образовательного процесса.

Понятие установки первоначально было введено в экспериментальной психологии немецкими психологами для обозначения обусловленного прошлым опытом фактора готовности действовать тем или иным образом, который определяет скорость реагирования на воспринимаемую ситуацию и некоторые иллюзии восприятия (Г. Мюллер, Т. Шуман, 1889), а также для описания возникающего при постановке задачи неосознаваемого состояния готовности, обуславливающего направленность различных психических процессов (Н. Ах, 1905).

Позднее понятие социальной установки – аттитюда – появилось в социальной психологии и социологии для обозначения субъективных ориентаций индивидов как членов группы (или общества) на те или иные ценности, предписывающие им определенные социально принятые способы поведения (У. Томас, Ф. Знанецкий, 1918–1920). В качестве объяснительного принципа изучения психических явлений установка наиболее глубоко разработана Д. Н. Узнадзе и его школой. Обращаясь к вопросу природы этого феномена, ученый указал, что установка создается в процессе опыта, выступает как ориентация на объект деятельности; готовность, «личная реальность», является состоянием субъекта, его модусом, процессом закрепления новой стратегии или схемы поведения.

Функция установки, ее эффекты и содержание раскрываются при изучении ее роли в регуляции деятельности. Установка может

- определять устойчивый, последовательный, целенаправленный характер протекания деятельности, выступает как механизм ее стабилизации, позволяющий сохранить ее направленность в непрерывно изменяющихся ситуациях;
- освобождать субъекта от необходимости принимать решения и произвольно контролировать протекание деятельности в стандартных, ранее встречавшихся ситуациях;
- выступать в качестве фактора, обуславливающего инертность, косность деятельности и затрудняющего приспособление субъекта к новым ситуациям [8].

Эффекты установки непосредственно обнаруживаются только при изменении условий протекания деятельности. Вследствие этого общим методическим приемом изучения рассматриваемого феномена является прием «прерывания» деятельности. Содержание установки зависит от места объективного фактора, вызывающего эту установку, в структуре деятельности (например, если установки обусловлены мотивом деятельности, то они выражают личностный смысл) [4].

Традиционно высшее профессиональное образование в большей степени ориентировано на предметно-специализированную подготовку субъекта, в меньшей – на подготовку к инновационной активности. Данное несоответствие можно устранить, сформировав положительную установку на инновационную деятельность [4].

Под *инновационной деятельностью в образовании* нами понимается педагогическая деятельность, направленная на превращение результатов законченных научных исследований и разработок, иных научно-технических достижений, объектов интеллектуальной собственности в новый или усовершенствованный образовательный (педагогический) продукт, реализуемый на рынке образовательных услуг, в новый или усовершенствованный образовательный (педагогический) процесс, в практическую образовательную деятельность [6]. Этот процесс должен соответствовать экономическим условиям и закономерностям развития экономико-правовой структуры общества, например актуальным условиям рынка образовательного труда, образовательных продуктов и услуг. Исходя из этого, *педагогическая инновация* представляет собой результат педагогической инновационной деятельности, обеспечивающий получение нового образовательного эффекта, включающего экономические, управленческие, социальные, экологические, здоровьесберегающие и иные аспекты [6].

Инновационная деятельность реализуется во многом благодаря имеющейся у субъекта социально-психологической установке к ней. Психологическая готовность к рассматриваемой деятельности представляет собой целостный психологический феномен, единство когнитивного (знания инноваций, способов их применения и др.), аффективного (положительное отношение к педагогическим инновациям, эмпатия, преобладание положительных эмоций в сфере профессиональной деятельности и т. д.) и конативного (деятельностного) компонентов. Каждый из этих компонентов обеспечивает инновационную активность и позволяет преодолеть у исполнителей (в нашем случае – педагогов) предубеждение к нововведениям [4].

Отечественным ученым В. А. Ядовым была разработана диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности, которая позволила объяснить факты рассогласования между социальными установками и реальным поведением личности. Согласно этой концепции, существует четыре уровня диспозиций (социальных регуляторов поведения): 1) *элементарные фиксированные установки*: регуляция поведенческих актов – непосредственных реакций субъекта на актуальную предметную ситуацию; 2) *социальные установки*: регуляция поступков личности; 3) *базовые социальные установки*: регуляция некоторых систем поступков, составляющих поведение в различных сферах жизнедеятельности; 4) *ценностные ориентации*: регуляция целостности поведения, или собственно деятельности личности [8].

Любая из диспозиций, которыми обладает конкретный субъект, может изменяться. Степень их изменяемости и подвижности зависит от ее уровня: чем сложнее социальный объект, по отношению к которому у личности существует определенная диспозиция, тем более устойчивой она является.

Каждое нововведение затрагивает интересы, ценностные ориентации и установки учителей. Поэтому для осуществления инновационных

процессов в образовании необходимо уже на стадии постановки задач четко представлять себе, какие интересы, ценности, ориентации будут изменяться под воздействием нововведений, каково содержание будущего изменения, как использовать предстоящие изменения для совершенствования инновации.

Вероятно, мы не можем представить себе механизм возникновения установки на инновационную деятельность и условия, в которых этот механизм работает, без осмысления психологических барьеров, неизбежно возникающих тогда, когда нужно выйти за пределы «своей системы» координат, привычных способов решения задач, своего представления о методах и средствах выполнения новой деятельности.

Р. М. Грановская, Ю. С. Крижанская утверждают, что оценка чего-либо нового и неожиданного зависит от того, как человек воспринимает это новое, насколько эта информация удалена от его прошлого опыта [2]. Выход за пределы своего мира, связанный с желанием не только воспринять, но и принять нечто новое, дается нелегко. Для этого требуются либо специальные усилия, либо особые побуждающие ситуации.

Совокупность целей человека, организующая мышление и поведение, определяется усвоенными ценностями, а вновь поступающие сведения потребуют серьезных корректив этих ценностей и даже всей иерархии. Чтобы обеспечить «душевный мир», механизмы защиты человека выявляют «возмутителей спокойствия» в общем потоке информации. Роль «фильтра» при этом выполняют уровни самоуважения, которые определяют допустимость некоей информации или необходимость ее блокировки. Как уже отмечалось, представления человека о себе и окружающем мире переходят в систему ценностей. Текущее поведение строится по результатам соотнесения нового факта с действующими ориентирами. Система ценностных критериев постоянно влияет на принятие профессионального решения.

Именно поэтому для формирования установки на инновационную деятельность у педагогов нами выбран тренинг личностного роста, который позволит охватить все уровни диспозиций, включая ценностный, и преобразовать когнитивный, аффективный и деятельностный компоненты установки. На наш взгляд, это единственный метод, позволяющий достичь реальных результатов в данной области. Лекции и другие традиционные методы лишь расширяют круг знаний, но не приводят к изменению поведения.

Результатом формирования рассматриваемой установки становится инновационное поведение. Одним из механизмов его усвоения является идентификация. Идентификация – неосознаваемое отождествление себя с другим человеком и перенос на него желательных для себя чувств и качеств. Это возвышение себя до другого через расширение границ своей индивидуальности: человек, «включив» другого в свое «Я», заимствует его

мысли, чувства или действия. Вообразив себя на месте «образца», т. е. переместив центр своего «Я» в этом, теперь уже общем, пространстве, он может испытать сочувствие, соучастие, эмпатию, почувствовать другого через себя и тем самым глубже его понять, а сочувствие или сопереживание, в свою очередь, предполагают «слияние» индивидуальностей через общие чувства и переживания [7].

Идентификация реализуется не только при отождествлении себя с кем-то, но и при причислении себя к определенному роду, классу, психологическому типу. Принадлежность к «инновационному движению» формирует чувство собственного достоинства, повышает самоуважение, так как педагог чувствует себя причастным к чему-то большему, что помогает быть сильнее, востребованнее, увереннее в рыночных условиях. Идентификация служит также средством самовоспитания, а ее основу составляет эмпатия как ощущение эмоциональной общности с чувствами и состояниями других людей. Поэтому тренинговая работа в группах, по-нашему мнению, даст вполне конкретный и ощутимый результат.

Тренинг понимается нами как особый метод получения знаний, который отличается от своих аналогов тем, что все его участники учатся на собственном опыте настоящего момента. Помощь и внимание окружающих в специально созданной благоприятной среде помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы и какие профессиональные навыки следует развивать.

Среди внутренних причин, связанных с сопротивлением педагогов новому в профессиональной деятельности, можно назвать страх как боязнь обнаружения собственной некомпетентности, личностной несостоятельности, тревоги по поводу своей самооценки. Одной из значимых причин является также неразвитая «достижительная» мотивация, когда у учителя преобладает ориентация на избегание неудач, что влечет за собой уклонение от нововведений, в которых видится риск и непредвиденные трудности.

Разрушение устоявшихся представлений, сформированных установок на определенное выполнение деятельности выявляет новые пробелы в профессиональных знаниях учителя, которые он стремится заполнить новыми гипотезами. Однако выдвигать их не так просто, поскольку закрепившаяся инерционность мышления оборачивается желанием как можно реже менять свою точку зрения. Сформировавшаяся унификация взглядов подавляет воображение, сковывает свободу при выдвигании новых идей и самостоятельность в выборе направления приложения усилий.

В этой ситуации наибольший эффект даст не просто социально-психологический тренинг, а тренинг личностного роста, который покажет педагогу, что инновационное поведение – не приспособление, а максимальное развитие своей индивидуальности, самоактуализация. Педагог, достигший внутренней цельности, уверен в себе, может непродвзято рас-

суждать и объективно оценивать, поэтому он гораздо менее уязвим для чужого мнения и давления обстоятельств. Это во многом определяет его творческую реализацию, поскольку он воспринимает перемены своей деятельности положительно, способен к разрушению неадекватных стереотипов и формированию новых инновационных установок.

В современной тренинговой практике под «личностным ростом» понимают качественные изменения личностного потенциала, успешно решающие жизненные задачи и открывающие разнообразную личностную и профессиональную перспективу.

Принципиально важно, что тема личностного роста явно или завуалировано представлена во всех направлениях психологического тренинга. Основной идеей, объединяющей почти все психологические подходы, с точки зрения И. В. Вачкова, является «стремление помочь развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, освобождения ее потенциала; это идея изменения, трансформации человеческого Я в изменяющемся мире» [1].

Раскрывая понятие «личностный рост», зарубежные и отечественные авторы соотносят его с другими конструктами, такими как «самоактуализация» (А. Маслоу, К. Роджерс), «саморазвитие» (К. А. Абульханова-Славская, С. Л. Рубинштейн и др.), «высший уровень развития личности» (В. М. Русалов).

Тренинги личностного роста направлены на развитие умений для более эффективной организационной деятельности и изучение процессов, происходящих в малых группах. Внимание обращается на проявляющийся в стиле взаимодействия вклад каждого участника в эмоциональный климат группы и процессы принятия ею решений. Ключевой идеей подобных тренингов является стремление помочь развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, освобождения потенциала. Трансформация человеческого Я в изменяющемся мире способствует более высокому уровню субъективного благополучия и большей эффективности в профессиональной деятельности и межличностных отношениях [3].

Цели тренинга могут меняться от группы к группе, но обычно включают следующие аспекты:

- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты;
- понимание условий, затрудняющих или облегчающих проявление инновационного поведения;
- постижение межличностных отношений в группе, например, совершенствование коммуникативных умений для более эффективного взаимодействия с другими;
- овладение конкретными инновационными умениями, приемами, техниками в профессиональной деятельности.

В настоящее время в системе профессиональной деятельности педагога наблюдаются противоречивые установки и разрушение сложившихся

ся ранее установочных стереотипов, не соответствующих изменившимся условиям работы. В настоящее время при формировании инновационной установки в педагогической деятельности исследователи ограничиваются преобразованием мотивационно-ценностного компонента установки или формированием нового знаниевого блока в когнитивном компоненте (восстановлением когнитивного соответствия).

С целью формирования у педагогов установки на инновационную деятельность нами было проведена соответствующая работа. Первый этап представлял собой констатирующее комплексное исследование уровня сформированности инновационной установки в контрольной (КГ) и экспериментальной (ЭГ) группах. Были использованы следующие диагностические методы и методики: «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. Реана, «Мотивация к успеху» Т. Элерса, «Мотивация одобрения» Д. Марлоу, Д. Крауна, методика определения уровня притязаний В. Гербачевского, «Самооценка личности» А. Будасси, тест-опросник самоотношения В. В. Столина, методика выявления установочного поля личности Т. И. Пономаренко, диагностика социально-психологических установок личности О. Ф. Потемкиной.

На основании полученных результатов был проведен второй этап: мы разработали комплексную тренинговую программу, направленную на актуализацию личностного потенциала, обретение самооценности, расширение границ своей индивидуальности, смену ценностных ориентаций, освоение инновационных методик, техник, приемов в сфере профессии. Целенаправленное применение социально-психологических тренингов в процессах профессиональной подготовки и переподготовки, на наш взгляд, позволяет педагогу закрепить «индивидуальный стиль», а также поддерживает проявление его индивидуальных особенностей, детерминирует психический настрой, резервные возможности, уровень тренированности и подготовленности.

Предлагаемая нами тренинговая программа, построенная с учетом модели поэтапного формирования установки, состоит из двух ступеней.

Первая – ступень *овладения* (организационно-ориентационная), ее цель – изучение теоретического материала, осознание собственных проблем и ресурсов, освоение методов практической работы через собственный опыт участия. Теоретический блок предусматривает ознакомление участников с такими понятиями, как «педагогические инновации», «инновационные технологии в педагогической деятельности», «личностный рост»; обмен опытом инновационной деятельности; знакомство с содержанием предстоящего процесса, друг с другом. Эта часть тренинга посвящена не подаче готового материала, а «снятию» накопленного опыта у слушателей. По их высказываниям ведущий замечает, какие умения и навыки в большей степени необходимо формировать, а какие уже существуют и нуждаются лишь в проверке и закреплении. В рамках прак-

тического блока участники с помощью новых технологий пытаются совместно решить поставленные тренером задачи, активно применяют на имитационных моделях новые способы взаимодействия, поведения, решения проблем, изучают и апробируют способы самопознания, самоанализа, самоконтроля и саморегуляции. В ходе работы педагоги все более ощущают собственную независимость и способность изменить свою жизнь в чем-то важном, принципиальном. Выбор и принятие решения действовать – основной результат этого этапа.

Напомним, что содержание когнитивной сферы является наименее личностным. Факт присутствия знания не означает его принятия или подкрепления действием – присвоения. Поэтому данная область легче всего подвергается изменению, ее перестройка происходит наименее болезненно и не вызывает внутреннего сопротивления. Получение новых знаний становится первым шагом на пути трансформации поведения в сторону его большей адекватности и эффективности. Однако подлинная трансформация происходит тогда, когда измененные элементы поведения присвоены личностью и, следовательно, становятся произвольными и осознанными.

Вторая ступень модели – ступень *присвоения* (конструктивно-деятельностная) – заключается в закреплении и поддержании новых способов поведения, опирающихся на изменившуюся Я-концепцию. Эта ступень направлена на развитие потребности включения инновационных форм, методов и технологий работы в профессиональную деятельность и представлена разнообразными творческими заданиями, рассчитанные на совместные действия участников [1]. Активность участников проявляется в исследовании себя и других, оценке нового материала относительно применимости к профессиональной деятельности. На этом этапе тренер выступает в роли наставника, эксперта, а не учителя; он лишь направляет деятельность и акцентирует важные моменты поведения. Содержание начинают создавать сами участники, и оно становится частью их опыта, поскольку открыто ими самими.

Тренинговая программа проводилась в обеих группах – с тем отличием, что в программу тренинга экспериментальной группы были включены упражнения, направленные на развитие процессов самопознания, самопобуждения, профессионального и личностного роста, самореализации, развития личностных способностей и др.

Третьим этапом нашей работы – после завершения тренинговой программы – стала психологическая диагностика тех же самых психологических параметров, что и на констатирующем этапе. Следует подчеркнуть, что динамика изменения поведения участников тренинга происходит в два этапа: овладения (участники узнают, как решается поведенческая задача, и пробуют решить ее совместно с ведущим) и присвоения (участники трансформируют свое поведение под воздействием нового знания и могут самостоятельно решать поставленные задачи). Именно

в этом случае тренинг будет иметь долговременный эффект, а его результатом станет глубокое усвоение педагогами самостоятельно полученной информации и личностные изменения на уровне ценностей и убеждений.

Результаты нашего исследования подтверждают, что психологический тренинг способствует изменению мировоззрения участников, стимулирует аналитическую активность, вооружает инструментами и приемами анализа и наглядно демонстрирует преимущество такого подхода (таблица).

Результаты начального и промежуточного этапов
опытно-поисковой работы, %

Критерии сформированности установки на инновационную деятельность	Уровни сформированности	КГ (225 чел.)		ЭГ (277 чел.)	
		Начальный этап	Промежуточный этап	Начальный этап	Промежуточный этап
Когнитивный	Низкий	9	–	12	–
	Средний	35	39	38	27
	Высокий	56	61	50	73
Эмоционально-рефлексивный	Низкий	36	31	33	10
	Средний	54	50	52	56
	Высокий	10	14	15	34
Поведенческий	Низкий	68	61	75	32
	Средний	32	35	25	54
	Высокий	–	2	–	14

Когнитивный критерий сформированности установки на инновационную деятельность характеризует поведение субъекта в условиях познавательной осведомленности, личностных предпосылок, социально-ценностных ориентиров включенности в инновационную деятельность; потребность знания о себе, ситуации, социуме, инновационной деятельности; актуально-профессиональные знания, личностные, социально-значимые потребности и ценности; осмысление возможности развития установки и т. д.

Эмоционально-рефлексивный критерий отражает внутренние побуждения к деятельности, состояния субъекта и его отношения к объекту в виде смысла доминирующих мотивов; личностно-значимые интересы; интегрированное самоотношение; отношение к путям и способам активности, оценке своего потенциала; уровень адаптивности, информационно-рефлексивную оценку своих достижений, отношение к значимым ситуациям, деятельности, тенденции перехода установки в «зону ближайшего развития» и т. д.

Поведенческий (конативный) критерий связан с инструментально-деятельностной стороной: осознанностью выбора стратегий, опыта деятельности направленной; стремлением проявить деятельностно-ситуатив-

ную активность и ее динамичностью; выбором практических способов целенаправленных действий, принятием решений, анализом ситуации и т. д.

Низкий уровень сформированности установки на инновационную деятельность характеризуется ситуативными знаниями об инновациях; эмоционально-оценочным отношением к нововведениям в профессиональной деятельности; слабо развитой рефлексией и др.

Средний уровень свидетельствует о первоначальном социально-практическом и профессиональном опыте субъекта, готовности к овладению и использованию в профессиональной деятельности методов самопознания и рефлексии и т. д.

Высокий уровень характеризуется освоенностью теоретических знаний в области инноваций, умением корректировать, трансформировать свой потенциал в конкретную деятельность, опыт; возможностью решать оценочно-информационные и творческие задачи с применением инновационных технологий, форм, методов и т. д.

Таким образом, тренинг как структурированное опосредствующее действие закладывает механизм целенаправленного самосовершенствования.

В настоящий момент большинство психологов полагают, что все изменения происходят у участников в *процессе* психологического тренинга. Затем они либо сохраняют эти изменения, либо возвращаются к привычным поведенческим стереотипам. При диагностике долгосрочного эффекта тренинга психологи выявляют сохранившиеся изменения. Однако в ходе нашего исследования мы хотим доказать, что значительная часть изменений возникает *после* окончания тренинга в рамках совместно созданной самим участником и ведущим зоны ближайшего развития.

Именно поэтому заключительным этапом нашего исследования станет повторная диагностика психологических параметров участников, анализ их самоотчетов через полгода; а также экспертная оценка их деятельности за послетренинговый период.

Психологический тренинг, как ни один другой инструмент направленного психологического воздействия, помогает достичь желаемых результатов. Нам представляется, что наличие сформированной установки педагога на инновационную деятельность снизит коэффициент «сопротивления» нововведениям в педагогическом коллективе, поможет преодолеть стереотипы профессиональной деятельности, найти реальное отражение в отношении учителей к педагогическим инновациям.

Литература

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М., 2000. 256 с.
2. Грановская Р. М., Крижанская Ю. С. Творчество и преодоление стереотипов. СПб., 1993.

3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. 80 с.

4. Зеер Э. Ф., Конюхова Е. Т. Психологические факторы влияния установки педагогов на инновационную деятельность // Образование и наука. 2010. № 4. С. 41–50.

5. Конюхова Е. Т. Установки личности в профессиональной деятельности. Новокузнецк: РИО КузГПА, 2007. 263 с.

6. Новоселов С. А., Сыманюк Э. Э. Система оценки качества педагогических инноваций // Образование и наука. 2009. № 5 (62). С. 125–136.

7. Сластенин В. А., Подымова Л. С. Педагогика. Инновационная деятельность. М., 1997. 223 с.

8. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1975. С. 89–105.