

отечественной дефектологии понимание ребенка с нарушениями в развитии как нуждающегося в "обходных путях" достижения тех задач культурного развития, которые в условиях нормы достигаются укоренившимися в культуре способами воспитания и принятыми в обществе способами массового образования. Современные научные представления позволяют выделить общие аспекты особых образовательных потребностей разных категорий детей с нарушениями психофизического развития.

Литература

1. Астапов В.М. Психодиагностика и коррекция детей с нарушениями и отклонениями в развитии: хрестоматия. - СПб.: Питер, 2008. – 256 с.
2. Апухтина А.Д., Басилова Т.А., Васина Г.В., Чулков В.Н. Программа по социально-бытовой ориентации для слепоглохих детей. - 1994. - № 6.
3. Выготский Л.С. Проблемы дефектологии. - М.: Просвещение, 1995.
4. Бгажнокова И.М. Обоснование изменения структуры и содержания обучения детей с нарушениями интеллекта. Дефектология. – 1995. - № 1.
5. Бизюк А.П. Компедиум методик нейропсихологической диагностики. СПб.: Питер, 2002. – 256 с.

Особенности межличностных конфликтов с участием учителей в условиях внедрения педагогических инноваций

*The teachers interpersonal conflicts peculiarities while
pedagogical innovation implementation*

Дуткевич Т. В. (Каменец-Подольский, Украина)

Dutkevich T.V.

Актуальность исследования. Различные аспекты педагогической инноватики отражены в работах Л.И. Даниленко, В.И. Загвязинского и М.В.Кларина, В.Л. Маслова, О.Г. Хомерики, М.М. Поташника, А.В. Лоренсова, Н.И. Шевченко и др. Конфликты в педагогической среде коллективах исследовали В.И. Журавлев, Л.М.Карамушка,

Н.Л.Коломинский, которые обращают внимание на разнообразные психологические барьеры, усложняющие внедрение педагогических инноваций, сдерживают творчество педагогов. В этих условиях провоцируется возникновение межличностных конфликтов в школьной социальной среде. В то же время аспект конфликтологии, исследующий особенности конфликтов при внедрении педагогических инноваций, раскрыт недостаточно. В этом и состоит актуальность разработки проблемы.

В своем исследовании мы ставим задачи выявления типов и причин межличностных конфликтов с участием учителей в условиях внедрения педагогических инноваций, определения влияния этих конфликтов на способность учителей к инновационной деятельности, а также разработки предложений для руководства учебных заведений в вопросах усиления адаптационных функций таких конфликтов.

Проведение экспериментального исследования предполагало единство констатирующего и формирующего этапов. С целью констатации были использованы методы: беседы, интервью, опросники „Диагностика уровня конфликтности личности”; „Мотивация успеха и страх неудачи” (А.А. Резный); «Диагностика психологической готовности к освоению нового в профессиональной деятельности»; анкетирование «Мое отношение к нововведениям в педагогический процесс школы» (собственная разработка).

В исследовании принимали участие 42 педагога и руководители (директор, завуч) общеобразовательной школы.

Обсуждение результатов

С помощью методов беседы, интервью, контент-анализа описаний учителями межличностных конфликтов были определены их типы и особенности содержания, характерные для периода внедрения педагогических инноваций.

Педагоги подтвердили свое участие в таких конфликтах во всех системах их межличностных отношений в школе: с руководством, с родителями учеников, с учениками, с другими

педагогами. Всего педагоги описали 107 межличностных конфликтов, связанных с внедрением инноваций в педагогический процесс. Среди них чаще всего конфликты возникают в системе „педагог-руководитель” – 37,9%; потом с коллегами – 30,8%; с родителями – 28%; реже всего с учениками – 3,3%.

В описаниях, представленных педагогами, мы выделили основные причины этих конфликтов. Между педагогами и руководством основными причинами выступают проблемы непонимания педагогами требований директора или завуча, касающихся нововведений, нежелание (неумение) руководства разъяснить сущность нововведения, отсутствие учета мнения педагогического коллектива при принятии решения о внедрении того или иного нововведения, отсутствие поддержки и помощи на этапе реализации новой технологии, недовольство руководства снижением показателей учебной успеваемости учеников в начале внедрения нововведения.

Между самими педагогами конфликты возникают по следующим причинам: негативная оценка активности коллеги по внедрению инноваций как его желания „выслужиться”, „выделиться”; неспособность некоторых педагогов к высокому темпу и напряжению в работе, которые характерны для лучших учителей во время внедрения инноваций; смысловые барьеры в понимании сущности новых технологий в педагогическом процессе; сокрытие коллегами „секретов” в работе с новыми технологиями.

В системе педагог-учащиеся конфликты происходят по следующим причинам: недовольство появлением новых требований, к которым ученикам приходится привыкать; очень частая смена требований учителя и неспособность адаптироваться к ним; новая технология кажется детям поначалу более сложной и трудной, чем привычная.

С родителями учащихся конфликты педагогов имеют такие причины: непонимание целей и преимуществ перехода на нововведение; возможное или уже состоявшееся ухудшение

успеваемости и дисциплины своих детей; страх возможного снижения уровня их знаний и перспективы ухудшения шансов при вступлении в высшие учебные заведения; более продолжительная подготовка домашних заданий; возрастание потребности ребенка в помощи родителей.

При проведении эмпирического исследования мы стремились определить основное противоречие, порождающее межличностные конфликты с участием учителей в период внедрения педагогических инноваций. Была выдвинута гипотеза про то, что недостаточный уровень способности учителей к внедрению педагогических инноваций лежит в основе этого противоречия. Уровень способности педагогов к инновационной деятельности мы определяли с учетом таких критериев, как отношение педагогов к нововведениям, характер их предыдущего опыта по внедрению инноваций, степень готовности к такому внедрению, уровень мотивации успеха и страха неудач.

Показателями способности педагогов к инновационной деятельности были желание педагогов вносить изменения в учебно-воспитательный процесс, наличие внутренних барьеров для реализации нововведений, осознание педагогами поддержки своих новых идей со стороны руководства школы, осведомленность педагогов об инновационных педагогических технологиях, особенности атрибуции инициативы в отношении внедрения педагогических инноваций (сам педагог, руководитель и т.д.).

Оказалось, что большинство учителей декларируют необходимость внедрения инноваций в учебно-воспитательный процесс (83,3%). В то же время, готовность сразу перейти на новую технологию заявляет лишь 27,8 % учителей, а 55,5 % готовы переходить на новую технологию постепенно. 16,7 % опрошенных не готовы вносить в педагогический процесс никаких изменений. В целом в коллективе показатель готовности к освоению нового в профессиональной деятельности составляет 29,8 баллов, что соответствует

нормальному (среднему) уровню. В отношении мотивации успеха и страха неудач в коллективе сформировались полярные подгруппы, но в целом эта мотивация у педагогов ярко не проявляется и составляет 10,6 баллов.

Что же сдерживает темпы перехода педагогов на новую технологию? Результаты опроса показывают, что, прежде всего, это недостаточная уверенность в эффективности нововведения (41,7%). Потом – трудности преодоления выработанных профессиональных стереотипов (33,3%), и, наконец, неопределенность новой технологии, недостаточное знание ее особенностей (25%). В отношении поддержки со стороны руководства школы в случае внедрения педагогом инноваций, то постоянную поддержку имеет 25,0% опрошенных, 50,0% имеет поддержку иногда, а еще 25,0% считает, что не имеет такой поддержки вообще.

Следует отметить, что педагоги довольно хорошо осведомлены с новыми технологиями обучения и воспитания. Чаще упоминаются интерактивные технологии, развивающие, личностно-ориентированные, проблемное обучение. Редко учителя называют информационные, модульные, природосоответствующие педагогические технологии. При этом ряд перечисленных педагогами технологий не такие уже и новые для педагогической науки (развивающее и проблемное обучение). Их инновационность определяется ограниченным распространением в педагогической практике.

Положительный опыт внедрения инноваций имеет 27,8% учителей, негативный – 33,3 %, в чем-то позитивный, в чем-то негативный – 38,9% опрошенных.

Вопрос, о том, кому педагоги приписывают инициативу внедрения инноваций, раскрывают их ответы: требует руководитель – 38,9%; это необходимо для моей репутации – 13,9%; это улучшает эффективность обучения и воспитания – 47,2% педагогов.

Материалы исследования показывают, что в основе возникновения межличностных конфликтов с участием

учителей в период внедрения педагогических инноваций лежит противоречие между, с одной стороны, осознанием учителями внешней необходимости внедрения таких инноваций, а, с другой – их недостаточной способностью перестроить свою работу. Сформулированное противоречие становится объективной причиной возникновения межличностных конфликтов с участием учителей.

Другой нашей задачей было определить, как влияет межличностный конфликт с участием учителей на их способность к внедрению педагогических инноваций. Показателем интенсивности конфликтного взаимодействия учителей была избрана такая их личностная черта как конфликтность. Уровень конфликтности педагогов определялся как низкий, ниже среднего, средний, выше среднего, высокий. Полученные с помощью соответствующей методики результаты разрешили нам распределить опрошенных педагогов на подгруппы по уровню их конфликтности. Потом мы вывели средние арифметические по показателям способности к нововведениям учителей каждой из этих подгрупп.

В исследуемом педагогическом коллективе работают учителя с разными уровнями конфликтности. Меньше всего представлены низкий и высокий уровни (по 4,8%). Больше всего – средний (54,7%). Склонность к частым конфликтам характерна для учителей с уровнями конфликтности выше среднего и высокого – их довольно много (26,2%). Вероятно, во время напряженного периода внедрения нововведений педагоги с повышенной конфликтностью ведут себя особенно агрессивно, нервно, чем и создают психологические барьеры для внедрения инноваций.

Проанализируем, как связаны между собою уровень конфликтности педагогов и показатели их способности к внедрению педагогических инноваций.

Самые высокие показатели по результатам методики „Диагностика психологической готовности к освоению нового в профессиональной деятельности” имеют педагоги с уровнем

конфликтности выше среднего (средний балл – 52). А уже педагоги с высоким уровнем конфликтности готовы к освоению нового вдвое хуже (средний балл – 21). Педагоги с низким и ниже среднего уровнем конфликтности тоже слабо готовы к освоению нового в своей профессии (19 и 22 средние баллы соответственно).

Низкий уровень конфликтности свидетельствует о том, что педагог ценит свой душевный покой, равновесие и не желает нарушать их какими бы то ни было изменениями. Этот уровень отрицательно сказывается на активном участии таких педагогов в процессе внедрения педагогических инноваций.

У педагогов с высоким уровнем конфликтности снижение готовности к освоению нового происходит из-за их повышенной эмоциональности, импульсивности, реактивности, склонности легко отвлекаться от важных дел. Они больше погружены в мир собственных переживаний, чем в профессиональные проблемы. Характерные для них высокие импульсивность, реактивность, несдержанность приводят к возникновению деструктивных конфликтов, предназначенных для выражения негативных эмоций. Сосредоточится на проблемах своей профессии они не в силах. Соответственно мотивация их деятельности слабо выражена, что свидетельствует об их равнодушии к улучшению учебно-воспитательного процесса путем внедрения инноваций.

Ориентация на успех наиболее свойственна педагогам с уровнем конфликтности выше среднего, потом со средним уровнем, невыраженную мотивацию имеют представители высокого уровня конфликтности. Страх перед неудачей демонстрируют педагоги с низкой конфликтностью. Страх перед провалом и неопределенностью также удерживает их от внедрения педагогических инноваций, особенно если они зависят от собственной инициативы. Они не склонны рисковать ради получения возможных высоких успехов, не верят в положительный характер инноваций, в свои силы. Для них более важно сберечь хорошие отношения с окружающими, чем выйти

по сравнению с ними вперед и быть лидером. Невыраженность мотивации порождает определенное равнодушие к внедрению инноваций.

Наивысшую инновационную способность демонстрируют педагоги с конфликтностью среднего (54,7%) и выше среднего (14,4%) уровня. Они не боятся что-то утратить ради новых достижений, готовы пожертвовать хорошими отношениями с окружающими, чтобы отстаивать свои инновационные идеи, свое право на творческий подход в работе. У них проявляется сильное стремление к успеху, оптимистическое настроение, вера в свои силы и ожидание положительного результата.

Таким образом, оптимальным для освоения нового следует считать средний и выше среднего уровни конфликтности. Эти педагоги готовы преодолевать трудности, не боятся нарушить свой покой, пойти на конфликт, если это нужно для дела.

Профилактику межличностных конфликтов в период внедрения педагогических инноваций. следует направлять на избегание непродуктивных конфликтов, что можно осуществить путем развития у педагогов навыков самоменеджмента. В нашем исследовании развивающая работа с педагогами включала теоретические сообщения, деловые и ролевые игры, игру-драматизацию, исполнение заданий по конфликтологии.

В результате уровень инновационной способности у педагогов экспериментальной группы повысился, чего не произошло в группе контрольной.

Руководитель учебного заведения серьезное внимание должен уделять проведению совместно с психологом школы мероприятий, направленных на подготовку коллектива к внедрению педагогических инноваций и таким образом добиться исключения явлений непродуктивных конфликтов из школьной жизни. В случае межличностного конфликта с участием учителей в период внедрения педагогических инноваций руководитель учебного заведения может использовать такой алгоритм работы:

1. установить типы конфликтов по их предмету и сторонам,

которые возникают у педагогов во время внедрения педагогических инноваций;

2. определить характер влияния конфликтности педагогов на их инновационную активность;

3. разработать психологическую технологию повышения способности педагогов к внедрению педагогических инноваций.

Психологические особенности восприятия учителя старшими подростками с задержкой психического развития
Psychological characteristics of perception of teacher by adolescents with mental retardation

Карпушкина Н. В. (Нижний Новгород)
Karpushkina N.V.

Как показывает анализ литературных источников по специальной психологии, особенности восприятия педагога и построения отношений с ним у детей с отклонениями в развитии до сих пор не выступали предметом специального исследования. В то же время, важность формирования «социальной полноценности», по Л.С.Выготскому, личностной готовности этих детей к взаимодействию в социальной среде является главной целью их обучения и воспитания. В работах О.К.Агавеляна, А.А.Байбародских, Г.В. Грибановой, Е.Г.Дзугкоевой, Н.П.Кондратьевой рассматриваются отдельные аспекты изучаемой проблемы. Однако, на наш взгляд, недостаточно изученными остаются вопросы психологических особенностей восприятия педагога старшими подростками с задержкой психического развития (ЗПР), интегрированных в общеобразовательную среду, возрастной динамики этих процессов.

В связи с этим наше исследование было направлено на изучение содержания представлений об учителе (полнота, обобщенность, дифференцированность) у старших подростков с ЗПР в сравнении с их нормально развивающимися сверстниками.

Для решения поставленной задачи мы использовали метод свободных словесных описаний. Полученные в ходе