

ГОТОВНОСТЬ УЧИТЕЛЕЙ К ИННОВАЦИЯМ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

*Якиманская Ирина Сергеевна
Оренбургский медицинский университет,
г. Оренбург*

Наше комплексное социально-психологическое исследование, о результатах которого пойдет речь в этой работе, предполагало опрос не только учащихся, но и специалистов, организовывающих образование, также участвующих в создании образовательной среды и вкладывающих свою долю в результаты обучения, заинтересованных в них.

Тенденция изменений образования в нашем обществе, остро ставит проблему **работы с педагогами** [1, 2, 5, 6]. В рамках данного исследования все составляющие этой проблемы объять практически невозможно. Поэтому, в контексте возможных последствий идущего процесса реформирования образования, мы сочли необходимым уделить **основное внимание** такому ее аспекту как **разработка рекомендаций по возможностям модернизации образования в рамках, ограниченных инновационным потенциалом педагогов как участников образовательного процесса, их представления о психологической безопасности образовательной среды школы.**

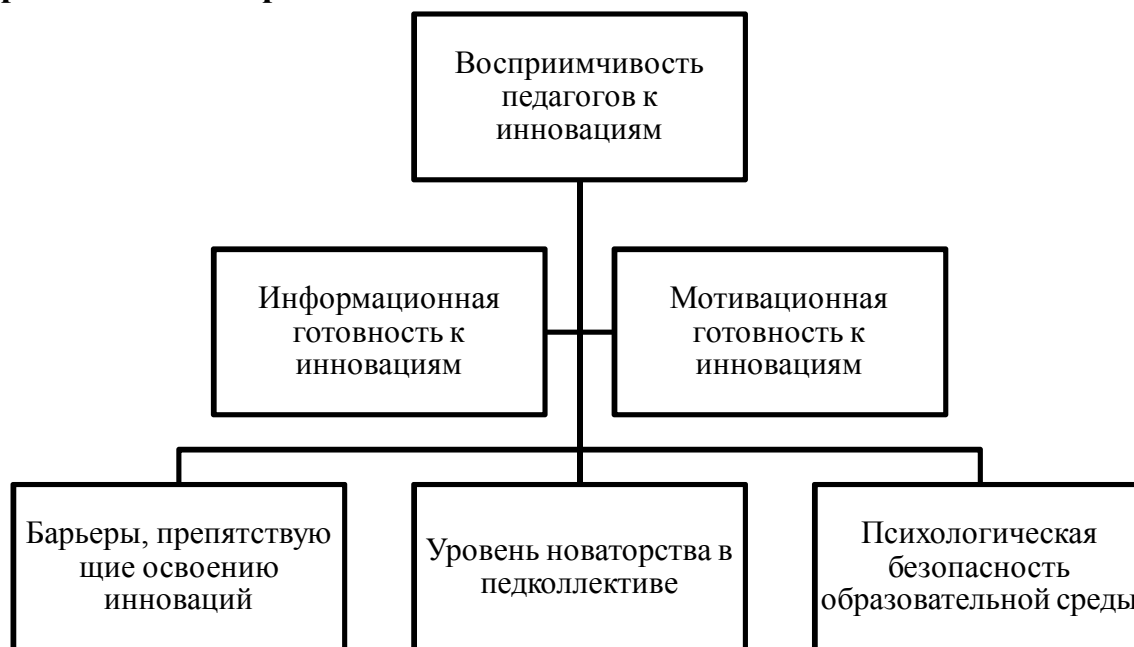


Рисунок 1 - Понятийная схема исследования.

Достижение поставленной цели предполагало решение ряда основных исследовательских задач.

а) изучить состояние инновационного потенциала педагогов(модифицированная методика Н. А. Ольшанской);

- б) описать представления учителей об инновациях в образовании;
- в) проанализировать мотивационные и информационные компоненты готовности к внедрению инноваций;
- г) оценить уровень новаторства педагогов области в целом;
- д) дать общую характеристику инновационного потенциала и разработать рекомендации по работе администрации в данном направлении;
- е) дать общую оценку психологических компонентов безопасности образовательной среды и субъективных дистанций ее участников(модифицированная методика Бендас Т.В.).

В первую очередь мы считаем необходимым остановиться на определении основных гипотез и раскрытии методики предпринятого исследования.

В основу исследовательской программы был положен ряд гипотез социально-экономического и социально-психологического характера. Мы считаем [3,4,8], что к числу **важнейших факторов, определяющих поведение педагогов**, в настоящее время **следует отнести:**

- отсутствие у многих педагогов четкой уверенности в возможностях учреждения по поддержке их инновационных устремлений;
- наличие тревог и страхов по поводу собственных профессиональных перспектив;
- стихийность в организации работы по образовательным программам.

Цели и задачи предпринятого нами исследования определили и его основной предмет. В качестве такового выступает готовность педагогов к внедрению инноваций в собственную образовательную деятельность.

К числу основных объектов в нашем исследовании относятся:

— педагоги школ, гимназий, лицеев области.

При проведении исследования рабочей группой использовались следующие основные методы сбора, обработки и интерпретации полученных результатов:

а) работа с информацией субъективного характера:

- анкетный опрос педагогов;

Респонденты-педагоги

по полу

мужчины- 278, женщины- 1790

по возрасту (лет)

17-20 лет – 19,

21 - 30 лет – 271,

31-40 лет – 803,

41-50 лет – 663,

51-60 лет - 373.

Тип образовательного учреждения

Общеобразовательная школа – 1671,

Лицей – 231,

Гимназия – 233.

Должностной статус

Педагог- 1744,

Администрация ОУ – 355.

Следует отметить, что данные, полученные в 2016, 2011 году, сравнивались с результатами исследования 2010 года. Ниже приводятся данные сравниваемой выборочной совокупности (всего в 2010 было исследовано 138 человек).

по полу

мужчины- 10, женщины- 128

по педстажу (лет)

до 5 лет – 17,

6-10 лет – 25,

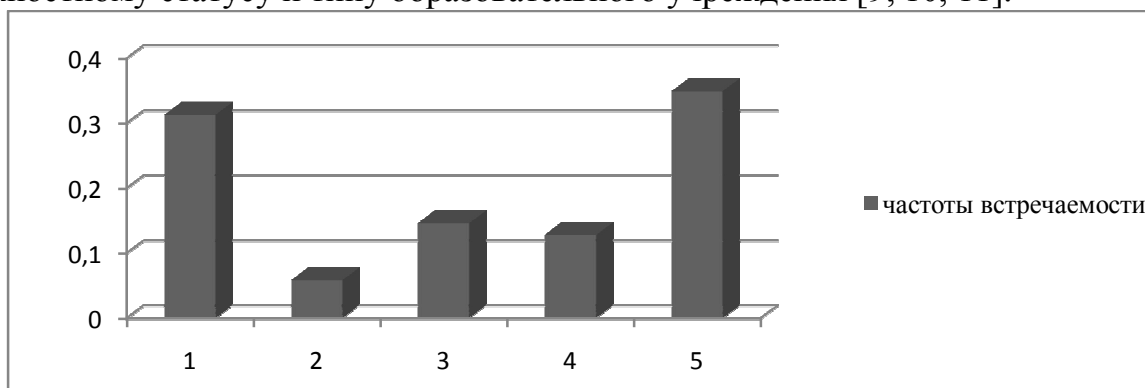
11-15 лет – 25,

16-20 лет – 12,

свыше 20 лет – 43.

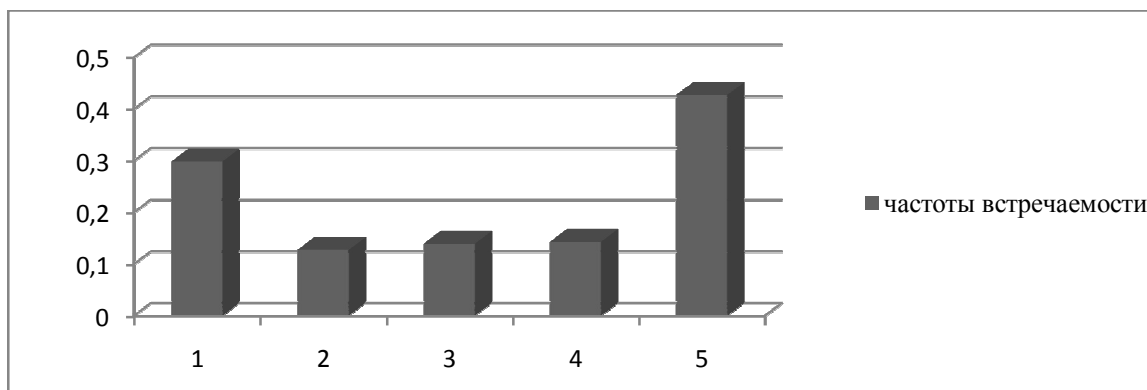
Общая логика обработки предпринятого исследования следующая мы оценили основные тенденции по блокам анкеты и сравнили их с результатами 2010 года; разработали рекомендации для усовершенствования педагогической деятельности.

В целом педагоги области достаточно разнообразно представляют инновационное занятие. Доминируют два мнения – гибко и вариативно используются разнообразные приемы и методы обучения, не характерные для традиционного занятия; осуществляется внедрение новых средств обучения, повышающих эффективность. Можно предположить, что есть две примерно равных группы педагогов, информированных (к ней относятся учителя в возрасте 31-40 и 51 и более лет) и менее информированных о содержании инновационных занятий (педагоги в возрасте 17-30 и 41-50 лет). Группа информированных тоже делится на две подгруппы – часть центрируется на отличиях инновационного и традиционного занятий, а другие учителя отмечают внедрение новых средств обучения. Группа осведомленных большего состава, чем группа менее осведомленных. Следует отметить, что данные тенденции не связаны с различиями педагогов по должностному статусу и типу образовательного учреждения [9, 10, 11].



1- гибко и вариативно используются разнообразные приемы и методы обучения, не характерные для традиционного занятия; 2- осуществляется внедрение новых средств диагностики и контроля; 3- широко используются новые для педагога технологии обучения; 4- осуществляется внедрение чего-либо нового; 5- форма обучения, в которую внесены изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности

Рисунок 1 - Определение инновационного занятия (2016)

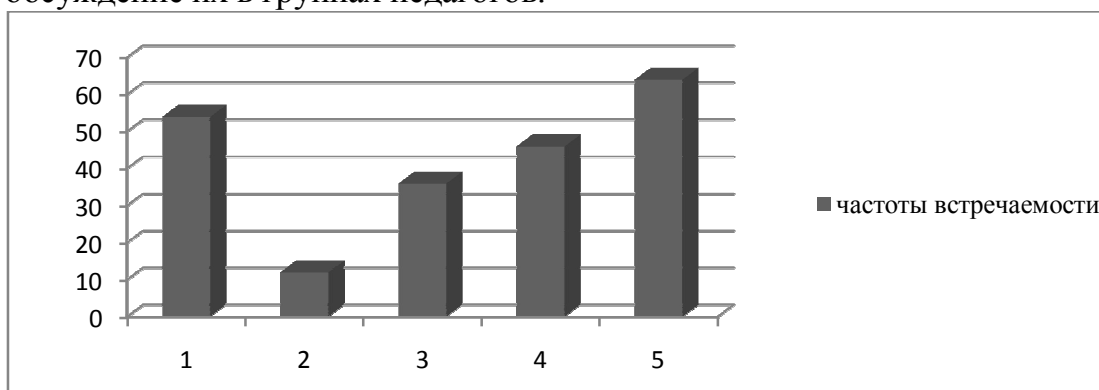


1- гибко и вариативно используются разнообразные приемы и методы обучения, не характерные для традиционного занятия; 2- осуществляется внедрение новых средств диагностики и контроля; 3- широко используются новые для педагога технологии обучения; 4- осуществляется внедрение чего-либо нового; 5-форма обучения, в которую внесены изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности

Рисунок 2 - Определение инновационного занятия (2011)

Обнаружилось, что в 2010 году данные были более разнообразные, группа осведомленных не выделялась четко, группа частично осведомленных была достаточно велика. В целом, можно предположить, что педагоги активно собирают информацию и формируют мнение по поводу инноваций в образовании, определяют собственную позицию в данной сфере.

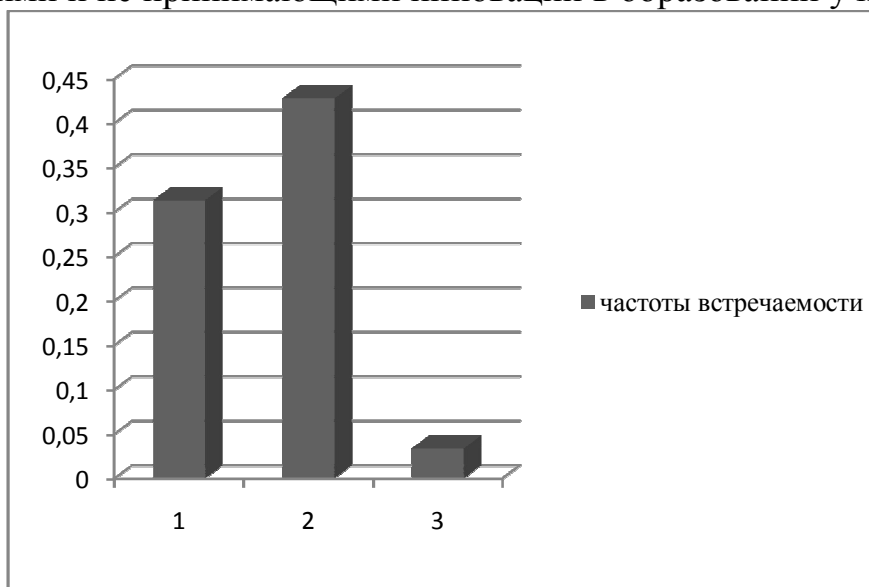
Развитие инноваций предполагает их переход в устойчивые формы в течение некоторого промежутка времени, с формированием устойчивого отношения в среде педагогов именно это и происходит. Возможно, следует администрации ОУ специально заниматься деятельностью по формированию отношения к инновациям через обсуждение их в группах педагогов.



1- гибко и вариативно используются разнообразные приемы и методы обучения, не характерные для традиционного занятия; 2- осуществляется внедрение новых средств диагностики и контроля; 3- широко используются новые для педагога технологии обучения; 4- осуществляется внедрение чего-либо нового; 5-форма обучения, в которую внесены изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности

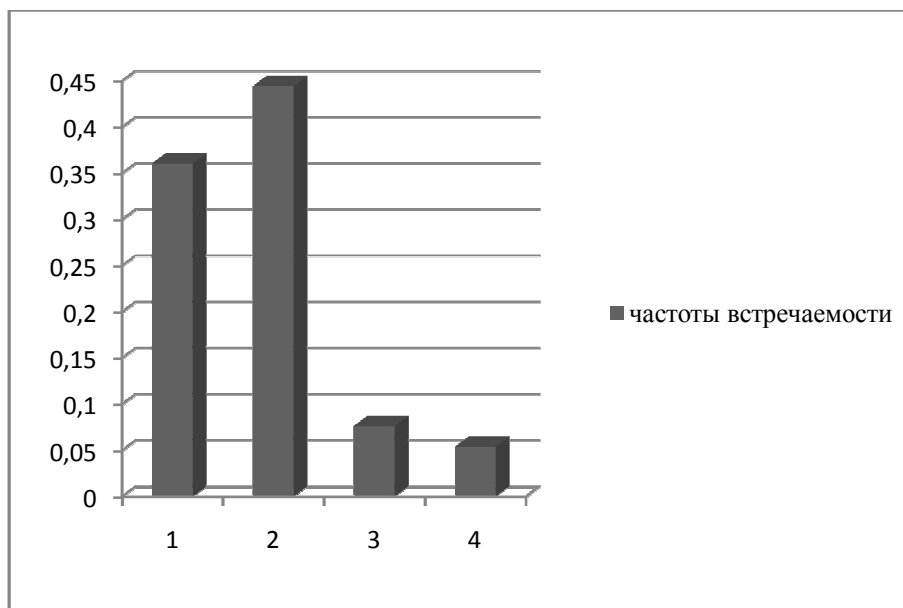
Рисунок 3 - Определение инновационного занятия (2010)

Большинство педагогов области делится на две группы – одна (меньшая) следит за инновациями и стремится внедрить их, другая – большая – мало использует на своих занятиях инновации. Соответственно, первая группа – довольно часто проводит инновационные занятия, вторая группа – редко. Есть относительно малая часть педагогов, не знающая о новых формах организации занятия и не внедряющих их. Педагоги 17-20 лет в большинстве часто проводят инновационные занятия, 21-30 – практически не проводят, 31-50 делятся на 3 одинаковых группы, часто, редко и не проводящих инновационные занятия, педагоги старше 50 лет делятся на 2 группы – довольно часто проводящих и не проводящих инновационные занятия. В группах педагогов и администрации так же просматриваются различия – учителя дифференцируются на группы, проводящих и не проводящих инновационные занятия, а администрация – на группы, проводящие такие занятия часто и редко. Таким образом, более лояльны к инновациям и используют их в своей деятельности молодые педагоги и администрация школ, остальные учителя дифференцированы по лояльности к перестройке в образовании довольно жестко. В целом, можно сказать, что в большинстве случаев педагогические коллективы школы поляризованы по принятию инноваций, что служит основанием для конфликтов в процессе педагогической деятельности. В связи с таким положением дел можно рекомендовать специальную деятельность администрации ОУ по обсуждению нововведений в образовании, организацию наставничества, внедрению различного рода согласовательных процедур внутри школ, которые позволят творчески подойти к разрешению противоречий между принимающими и не принимающими инновации в образовании учителями.



1- довольно часто; 2- очень редко; 3- не провожу, т. к. не знаю, что это такое

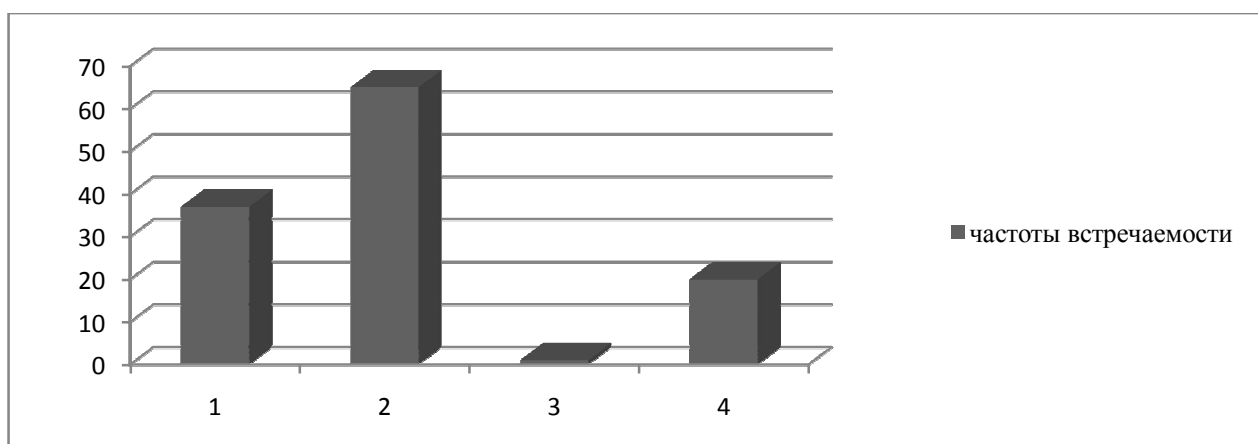
Рисунок 4 - Опыт инновационных занятий(2016)



1- довольно часто; 2- очень редко; 3- не провожу, т. к. не знаю, что это такое.
4-свой вариант ответа

Рисунок 5 - Опыт инновационных занятий (2011)

При сравнении данных тенденций с результатами предыдущего исследования обнаруживается, что относительно выросла группа учителей, довольно часто использующая в своей деятельности инновационные методы. Часть учителей, совсем не использующих новое, начали применять инновационные формы обучения и воспитания. Таким образом, обнаруживается тенденция внедрения нового в образовательный процесс современной школы.

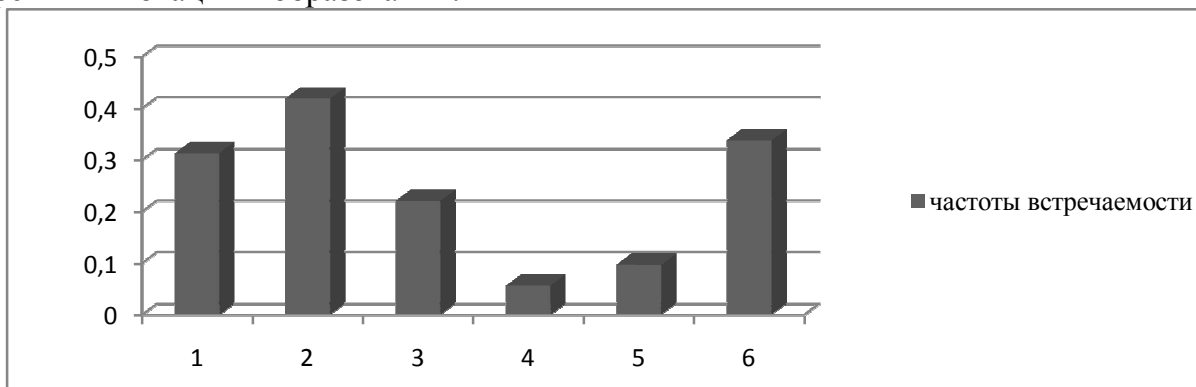


1- довольно часто; 2- очень редко; 3- не провожу, т. к. не знаю, что это такое. 4-свой вариант ответа

Рисунок 6 - Опыт инновационных занятий (2010)

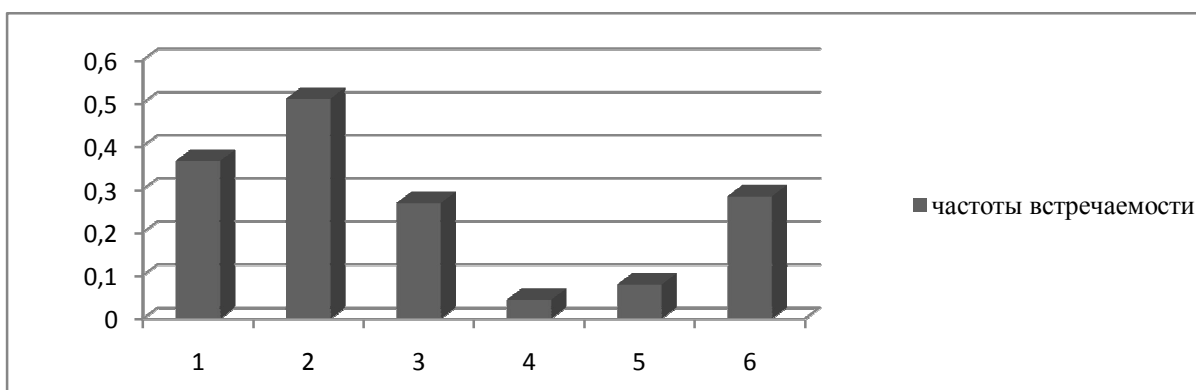
Педагоги в своих ответах чаще отмечают, что постоянно занимаются самообразованием, следят за передовым педагогическим опытом, стремятся его внедрить с учетом имеющихся возможностей. Различий по этому пункту среди педагогов, различающихся по возрасту и должностному статусу нет. Менее часто

встречаются мнения о сотрудничестве с научными консультантами и видении перспектив своей деятельности. В целом, можно говорить о том, что учителя в связи с внедрением инноваций, остаются в одиночестве и решают свои проблемы с помощью самостоятельного поиска информации. Это мешает увидеть возникающие в образовании изменения более глубоко, целостно, системно, увидеть свои перспективы в этом глобальном процессе. Слабое видение перспектив, возможно – первый барьер на пути внедрения инноваций в образовании.



1- Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности; 2 - Вы постоянно занимаетесь самообразованием; 3- Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности; 4- Вы сотрудничаете с научными консультантами; 5- Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете её; 6- Вы открыты новому

Рисунок 7 - Восприимчивость педагогов к новому(2016)

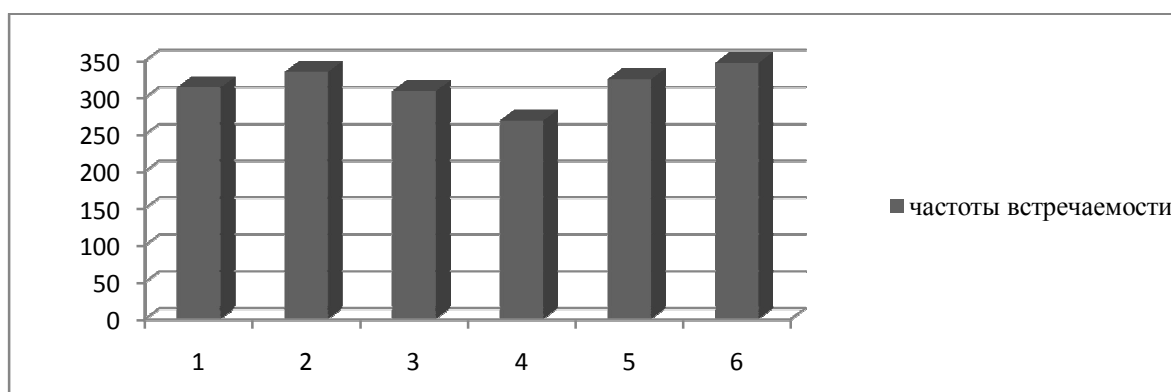


1- Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности; 2 - Вы постоянно занимаетесь самообразованием; 3- Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности; 4- Вы сотрудничаете с научными консультантами; 5- Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете её; 6- Вы открыты новому

Рисунок 8 - Восприимчивость педагогов к новому (2011)

Педагоги в 2010 году отмечали свою восприимчивость и открытость новому, занятия самообразованием, видение перспектив своей деятельности. Несколько уменьшено, по сравнению с другими источниками инноваций было сотрудничество с научными консультантами. Если сравнить данные, то можно обнаружить, что своеобразная изоляция педагогов увеличилась, изменения связаны с тем, что учителя стали больше внедрять в свою деятельность сведения, полученные с помощью самообразования, а не достижения региональной науки, данное положение чревато разрывом между ступенями образования, который отражается на профессионализации школьников и абитуриентов.

Рекомендацией, в таком случае, может быть пожелание активизировать обращение к научным консультантам со стороны педагогов области, обсуждение в диалоге перспектив развития образования отдельного образовательного учреждения, перспектив конкретных педагогов в связи с внедрением новых ФГОС.

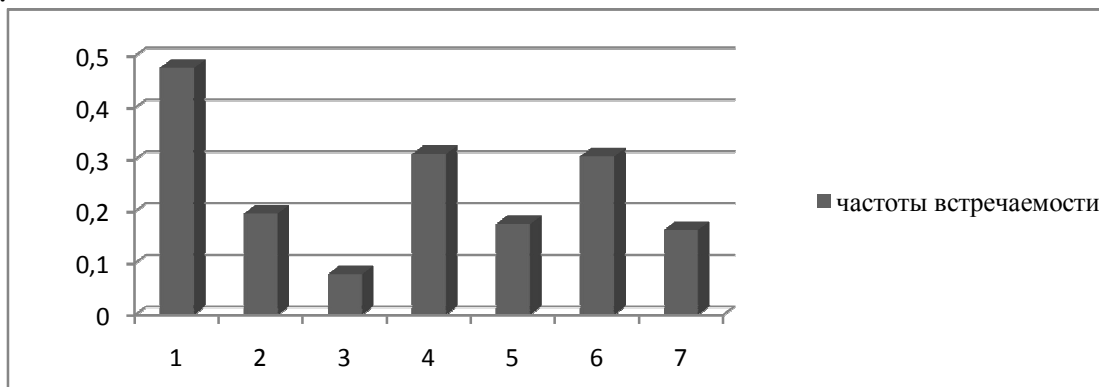


1- Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности; 2 - Вы постоянно занимаетесь самообразованием; 3- Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности; 4- Вы сотрудничаете с научными консультантами; 5- Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете её; 6- Вы открыты новому.

Рисунок 9 - Восприимчивость педагогов к новому (2010)

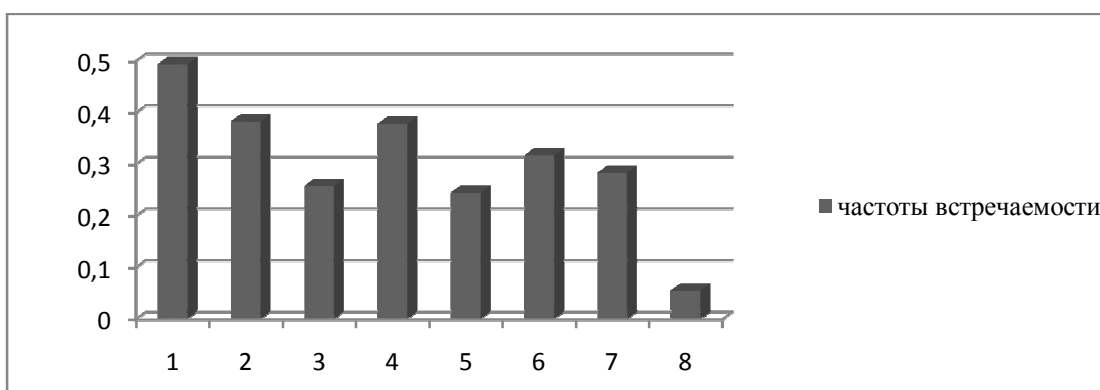
Обнаружилось, что основным источников информации об инновациях являются методические объединения, затем по частоте встречаемости стоят средства массовой информации, совещания, педагогические советы. После них следует обучение на категорийных курсах, книги по вопросам инноваций и общение с коллегами. Более молодые педагоги чаще получают информацию из книг, педагоги 21-30 лет и старше 40 лет – на методических объединениях, а учителя в возрасте 31-40 лет - на совещаниях и педагогических советах. Различий во мнениях в связи с должностным статусом не наблюдается. Обнаруживается противоречие с другими ответами, педагоги называли основной путь получения знаний об инновациях – самообразование, здесь же – чтение книг по инноватике отнюдь не на первом месте. Наблюдается противоречие, с одной стороны педагоги считают, что больше занимаются самообразованием, с другой – получают сведения от коллег на методобъединениях, совещаниях, открытых занятиях. Наличие денного противоречия показывает, что, возможно, педагогами недооценивается

значимость работы в группе, сообществе, хотя в реальности оно весьма активно. Поэтому, администрации полезно, системно и творчески организовывать работу творческих групп педагогов по внедрению ФГОС, эта работа может включать информирование, открытые занятия, дискуссионные группы. Такой комплексный подход позволит использовать энергию возникшего противоречия в конструктивных целях.



1- на методических объединениях; 2- из средств массовой информации; 3- из книг по вопросам инноватики; 4- на совещаниях, педагогических советах в образовательном учреждении; 5- из общения с коллегами; 6- из посещения открытых занятий, творческих гостиных, мастер-классов; 7- обучение на категорийных курсах, свой вариант ответа

Рисунок 10 - Источники информации об инновациях(2016)



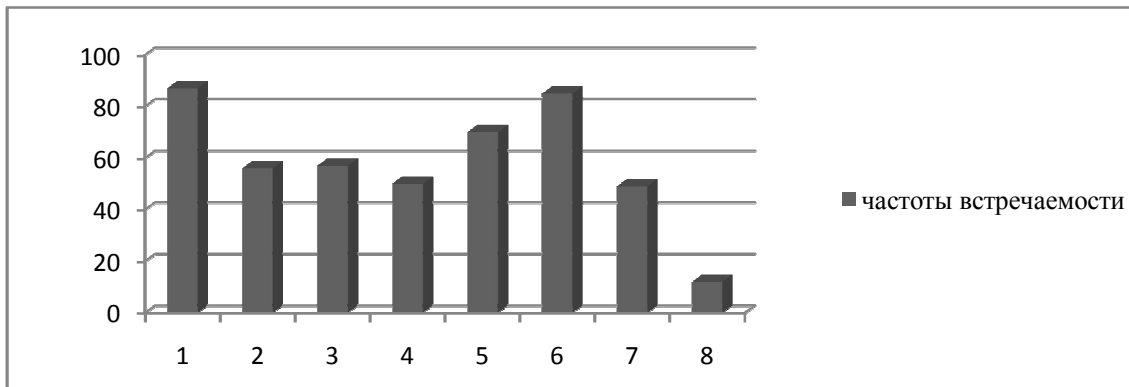
1- на методических объединениях; 2- из средств массовой информации; 3- из книг по вопросам инноватики; 4- на совещаниях, педагогических советах в образовательном учреждении; 5- из общения с коллегами; 6- из посещения открытых занятий, творческих гостиных, мастер-классов; 7- обучение на категорийных курсах, свой вариант ответа, 8- свой вариант ответа

Рисунок 11 - Источники информации об инновациях(2011)

Основными источниками информации об инновациях в исследовании 2010 года являются методические объединения, общение с коллегами, менее выражен доступ информации из книг, с открытых занятий, обучению на категорийных курсах.

Видно как сместились акценты, усилилась роль категорийных курсов в получении сведений об инновациях, профессиональных объединений, снизилась информационная ценность разговоров с коллегами. Данная динамика не может не удовлетворять. Можно рекомендовать поддерживать существующие тенденции, повышая качество работы

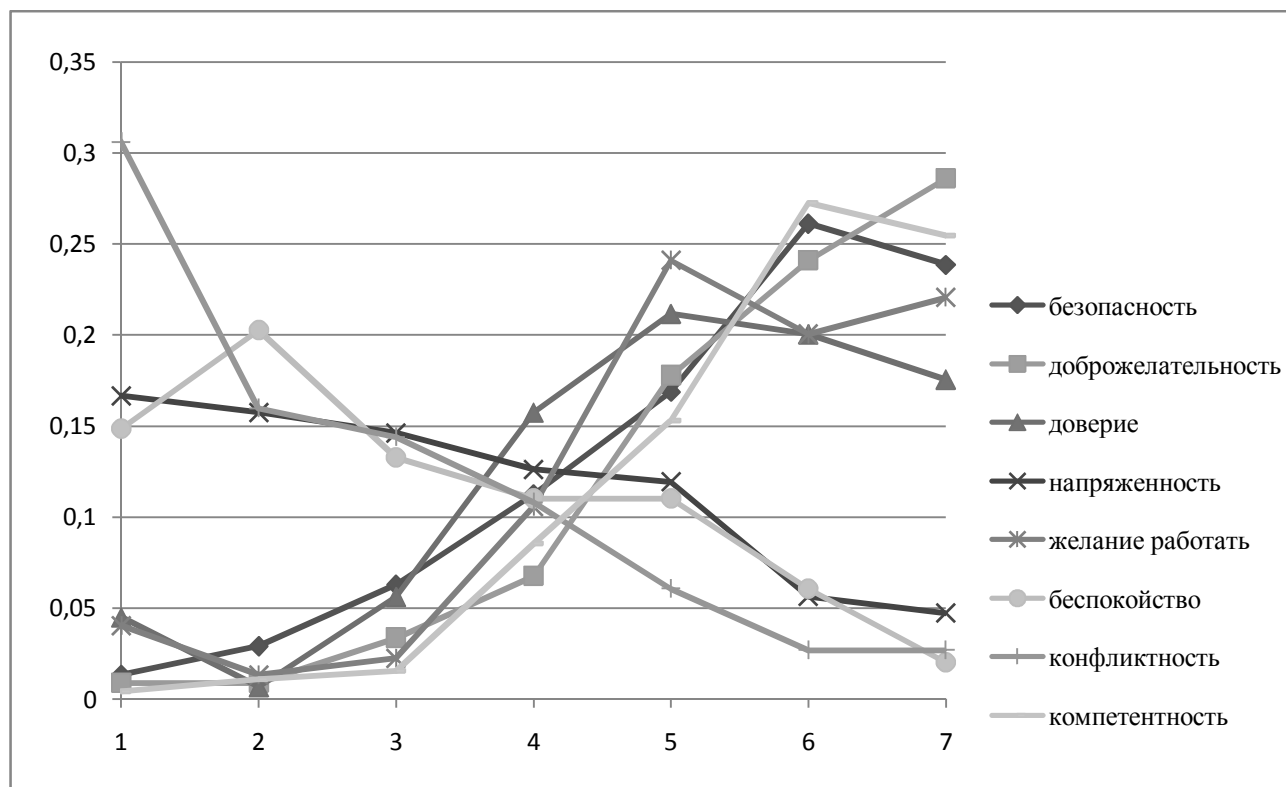
методобъединений и категорийных курсов.



1- на методических объединениях; 2- педагогических практикумах; 3- из средств массовой информации; 4- из книг по вопросам инноватики; 5- на совещаниях, педагогических советах; 6- из общения с коллегами; 7- из посещения открытых занятий, творческих гостиных, мастер-классов; 8- обучение на категорийных курсах

Рисунок 12 - Источники информации об инновациях(2010)

Основным мотивом к освоению инноваций у педагогов является желание создать хорошую, эффективную, образовательную среду для детей, важно так же осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить. Все другие мотивы встречаются гораздо реже, это потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины, высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; потребность в контактах с интересными, творческими людьми; ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе, желание проверить на практике полученные знания о новшествах. Наиболее редко встречаются мотивы: потребность в лидерстве, потребность в поиске, преодолении рутины, материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д., стремление быть замеченным и по достоинству оцененным. Таким образом, педагоги придерживаются мнения, что в приоритете – интересы дела, материальные стимулы уходят на задний план, доминирует желание получить высокий результат в форме знаний воспитанников, создать им все условия для получения этого результата. У молодых педагогов доминирует мотив осознания недостаточности получаемых результатов, в возрасте 21-40 лет – доминируют мотивы создания хорошей, эффективной образовательной среды, а у педагогов старше 40 лет снова доминируют мотивы, связанные с результатами, достижениями. Есть различия и в связи с должностным статусом, так педагоги больше упоминают мотивы создания безопасной и творческой образовательной среды, а администрация ОУ – мотивы недостаточности результатов, желание их улучшить. Следует заметить, что в целом по выборке последний мотив упоминается реже.



1-7 – баллы оценки параметров психологической безопасности образовательной среды, 1 – низкая степень выраженности, 7 – высокая.

Рисунок 13 - Оценка педагогами общих характеристик психологической безопасности образовательной среды (2016).

Для оценки общих представлений учителей о психологической безопасности образовательной среды нами применялась методика, основанная на принципе шкалирования, педагоги оценили 8 параметров, характеризующих психологическую безопасность образовательной среды собственного образовательного учреждения: безопасность, доброжелательность, доверие, напряженность, желание учиться, беспокойство, конфликтность, компетентность. При обработке материалов рассчитывались частоты встречаемости оценок по каждому критерию, они представлены графически на рис. 13. Обнаружились следующие особенности по каждому из измеряемых параметров:

1 группа – напряженность, конфликтность, беспокойство – частоты высоких оценок ниже частот низких оценок, что говорит о низкой выраженности данных характеристик. Интересно, что по конфликтности очень четко выражено уменьшение частоты с увеличением оценки, то есть учителя чаще склонны отрицать конфликтность в образовательном учреждении. По данному параметру отсутствует поляризация, возможно, это устойчивая тенденция для данной выборки. У «беспокойства» совсем другая особенность – здесь уменьшение частоты низких оценок менее выражено, можно сказать, что существует достаточно большое число педагогов, определяющих присутствие различного уровня «беспокойства». Можно предположить, что в целом педагоги чаще оценивают присутствие беспокойства, чем конфликтности как негативного

фактора образовательной среды. Параметр «напряженность» отличается следующими особенностями – примерно равное количество педагогов ставят достаточно разнообразные оценки, то есть если их разделить на группы, то будут одинаковое количество учителей, оценивших 1,2,3,4,5 баллов. Это говорит о том, что в образовательных учреждениях имеются достаточно большие группы учителей с высоким, низким и средним переживанием напряженности образовательной среды. Таким образом, две наиболее часто встречающиеся характеристики психологической безопасности образовательной среды – напряженность и беспокойство и реже – конфликтность.

2 группа – доверие, доброжелательность, безопасность, желание учиться, компетентность - частоты высоких оценок выше частот низких оценок, что говорит об относительно высокой выраженности данных характеристик. Интересная особенность заметна при оценке доверия в образовательной среде, оно имеет больше средних оценок, по сравнению с другими характеристиками данной группы, что, возможно, говорит о том, что педагогам сложно строить доверительные отношения в образовательной среде, они достаточно часто встречаются с нарушениями именно в этой сфере. Меньше всего низких оценок, по мнению учителей у параметра «компетентность», что говорит в целом о достаточно выраженной фокусировке педагогов на профессиональное соответствие .

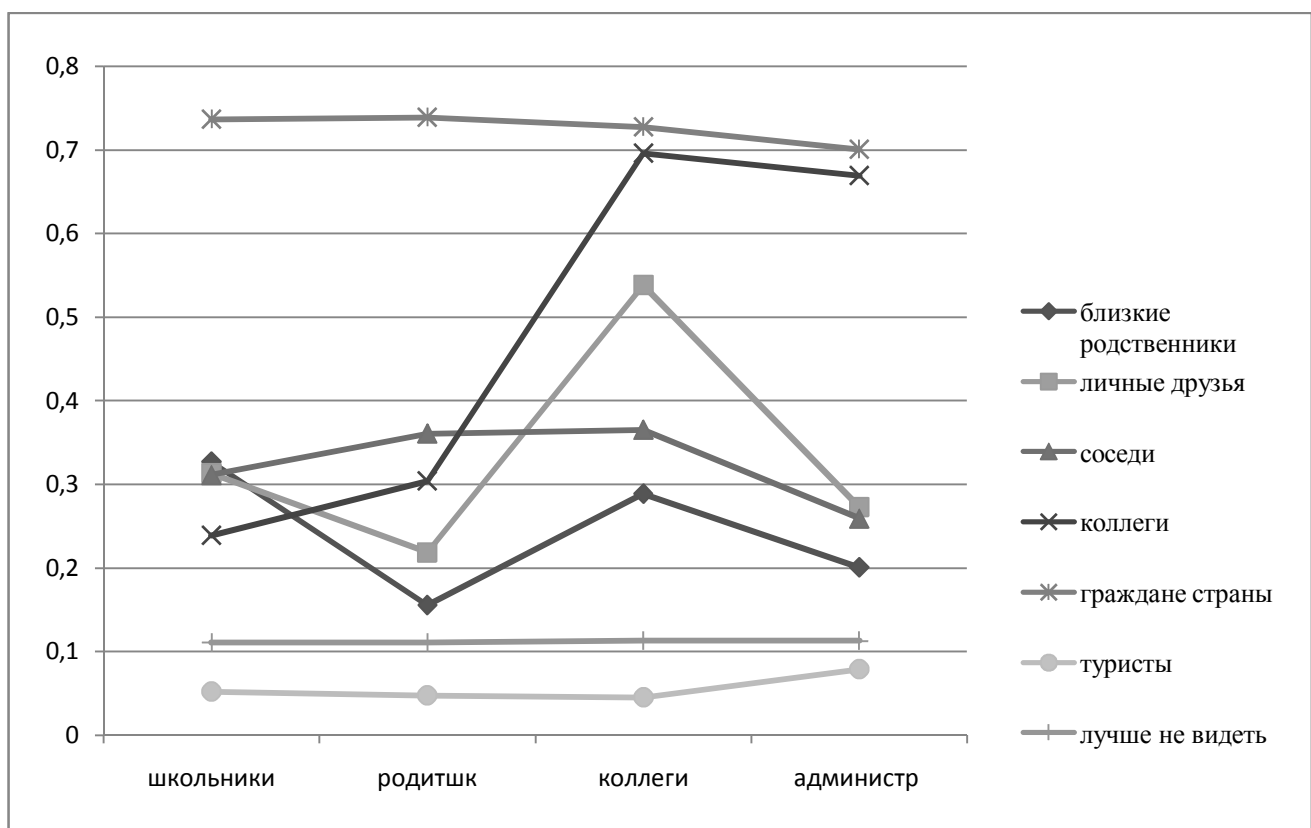


Рисунок 14 - Оценка педагогами характеристики субъективной дистанции со школьниками, родителями школьников, коллегами, администрацией школы (2016).

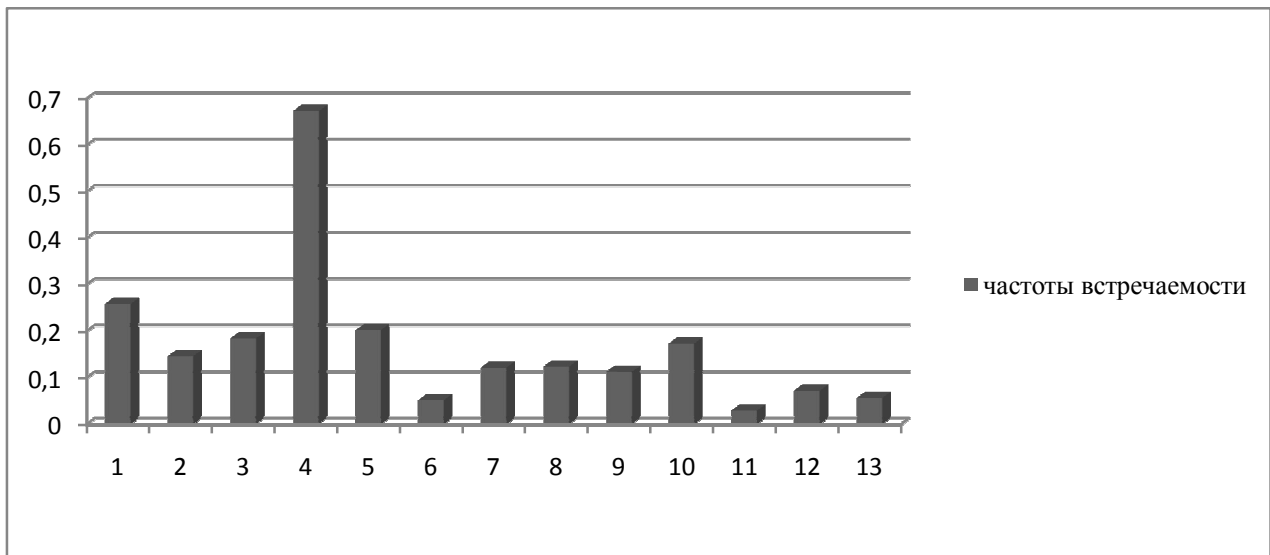
При исследовании характеристик субъективной дистанции с другими участниками образовательной среды обнаружилось, что чаще всего педагоги ориентируются на расстояние «граждане одной страны», признавая тем самым равноправие и паритетность. Именно это расстояние отличается меньшей вариацией у всех участников образовательной среды. Так же непротиворечиво проявляется расстояние «соседи», «туристы», «лучше не видеть», оно встречается относительно редко и отличается слабой вариацией. По содержанию это самое относительно близкое расстояние, оно характеризуется относительной непротиворечивостью и избирательностью, так как задано объективно (сосед находится рядом, на это относительно сложно влиять).

Можно условно разделить все переменные, характеризующие субъективное расстояние на две группы – первая – расстояния, примерно одинаковые для всех субъектов образовательной среды – «граждане страны», «соседи», «туристы», «лучше не видеть». И вторая – расстояния, различающиеся у участников образовательной среды – «личные друзья», «коллеги», «близкие родственники». Категория «коллеги» отличается большой вариацией – очень высокие значения у коллег и администрации и очень низкие – у родителей и школьников. Возможно, данные результаты отражают максимальную чувствительность учителей, они не считают родителей учащихся и детей партнерами, это, несомненно, создает определенные риски в образовательной среде. Повторяет данную динамику, но с меньшей вариацией субъективное расстояние «личные друзья», возможно, для учебной деятельности является продуктивным именно так воспринимать школьников, родителей и администрацию. Динамика категории – «близкие родственники» – чаще встречаются у школьников и коллег, реже – у родителей и администрации. Может быть, в данном случае так же имеют место проявления психологических характеристик профессии – например критического, негативного отношения к «чужим», не вовлеченным непосредственно в образовательную деятельность.

Итак, обнаружилось еще одно противоречие, свойственное педагогической среде и порождающее изрядное давление на ее субъектов – направленность на результаты обучения – высокий балл в контрольных работах, экзаменах, ЕГЭ и пр. против создания благоприятной образовательной среды. Противоречие достаточно острое, так как эти два мотива в некотором смысле противоположны друг другу. Усиление одного из них тут же порождает усиление противоречия в целом, которое ведет за собой ухудшение характеристик безопасности образовательной среды. В качестве рекомендаций можно посоветовать предпринимать специальные меры для поддержки и одного и другого мотива, использовать для оценки деятельности образовательного учреждения не только его результаты в форме успеваемости его учащихся, но и параметры образовательной среды, которую оно создает, балансировать оба показателя. Может быть отсюда то, о чем ранее говорили школьники – основное нарушение безопасности образовательной среды – принуждение что-либо делать учителями. Истоки педагогического давления и

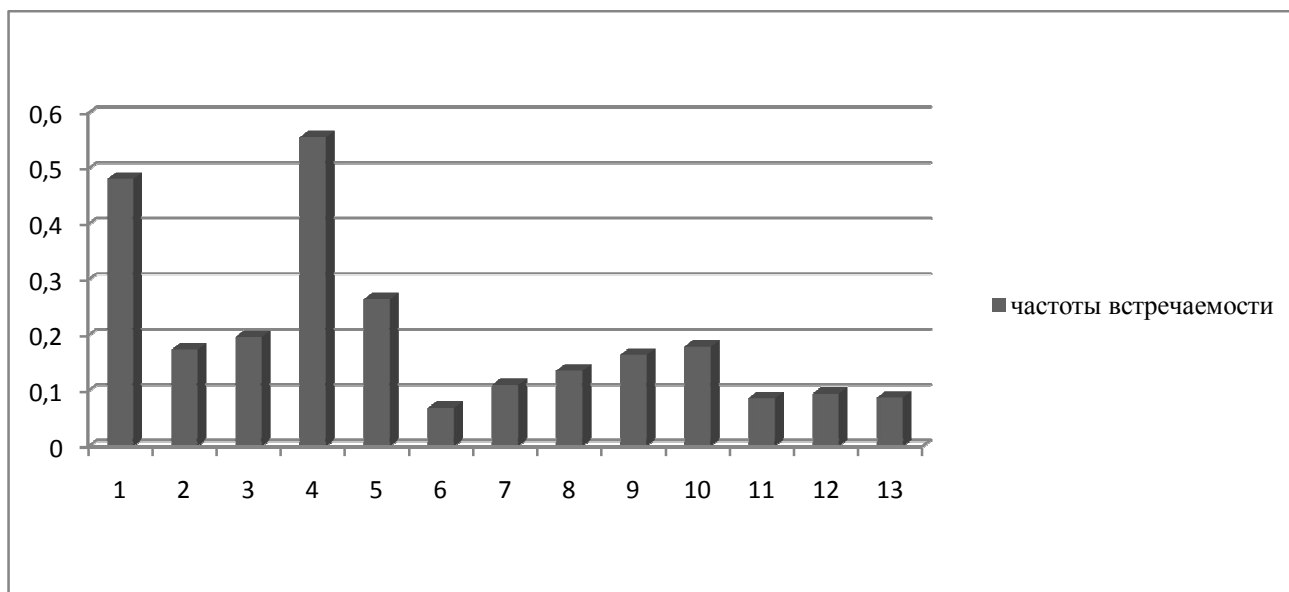
насилия именно в этом противоречии.

Так же полезно проводить специальную работу с педагогами по формированию разнообразной мотивации деятельности, поддерживать ее разнообразные мотивы. Такое доминирование в деятельности двух мотивов порождает ее поляризацию и затрудняет деятельность в целом. На начальном этапе можно поддержать мотив «потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины», а затем и остальные.



1- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; 2- Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; 3- Потребность в контактах с интересными, творческими людьми, 4- Желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей. 5- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины. 6- Потребность в лидерстве. 7- Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей. 8- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании. 9- Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе, 10- Желание проверить на практике полученные знания о новшествах. 11- Потребность в поиске, преодолении рутины. 12 - Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д. 13- Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным

Рисунок 15 - Мотивационная готовность к освоению инноваций, мотивы, побуждающие применять инновации (2016)

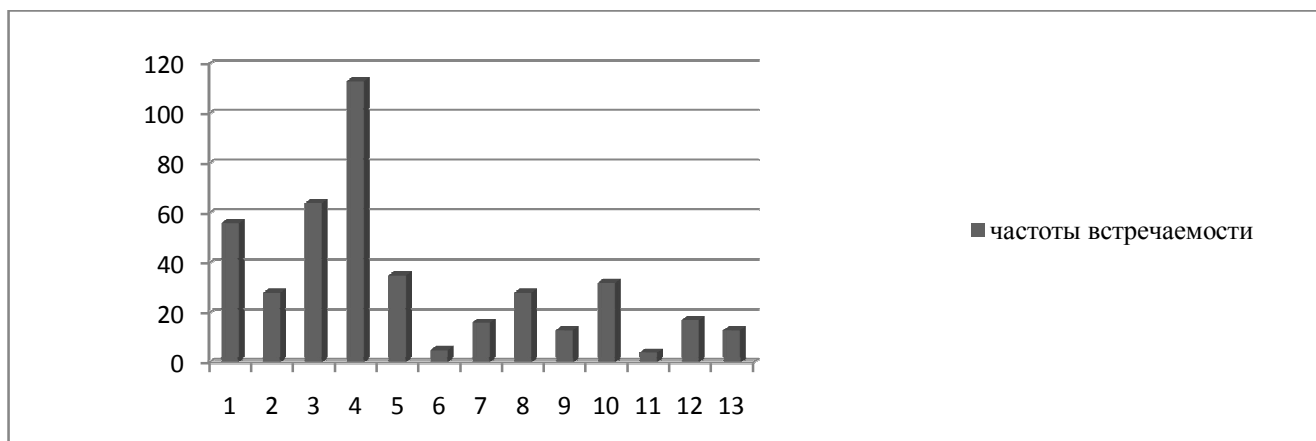


1- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; 2- Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; 3- Потребность в контактах с интересными, творческими людьми, 4- Желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей. 5- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины. 6- Потребность в лидерстве. 7- Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей. 8- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании. 9- Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе, 10- Желание проверить на практике полученные знания о новшествах. 11- Потребность в поиске, преодолении рутины. 12 - Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д. 13- Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным

Рисунок 16 - Мотивационная готовность к освоению инноваций, мотивы, побуждающие применять инновации(2011)

Основным мотивом к внедрению инноваций в 2010 году являлось желание создать эффективную образовательную среду для детей. В целом педагоги отличались большим разнообразием мотивов, но менее выражены мотивы лидерства, потребности в поиске.

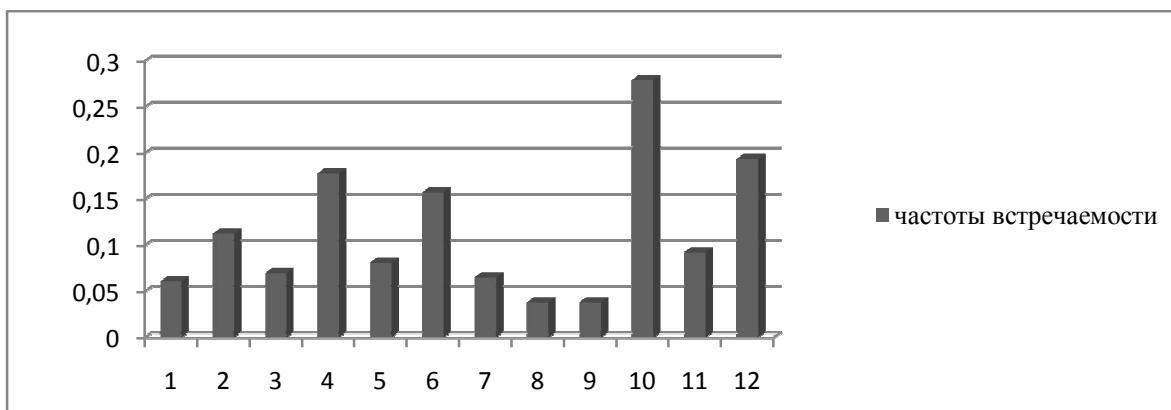
Изменения в следующие годы связаны с ростом и снижением мотива получения результата, который в определенной мере разбалансировал мотивационную сферу. Так же несколько выросли и все остальные мотивы. Таким образом, есть позитивные тенденции в общем росте и уравнивании мотивов и негативные тенденции в росте мотивов на получение результата.



1- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; 2- Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; 3- Потребность в контактах с интересными, творческими людьми, 4- Желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей. 5- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины. 6- Потребность в лидерстве. 7- Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей. 8- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании. 9- Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе, 10- Желание проверить на практике полученные знания о новшествах. 11- Потребность в поиске, преодолении рутины. 12 - Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д. 13- Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным

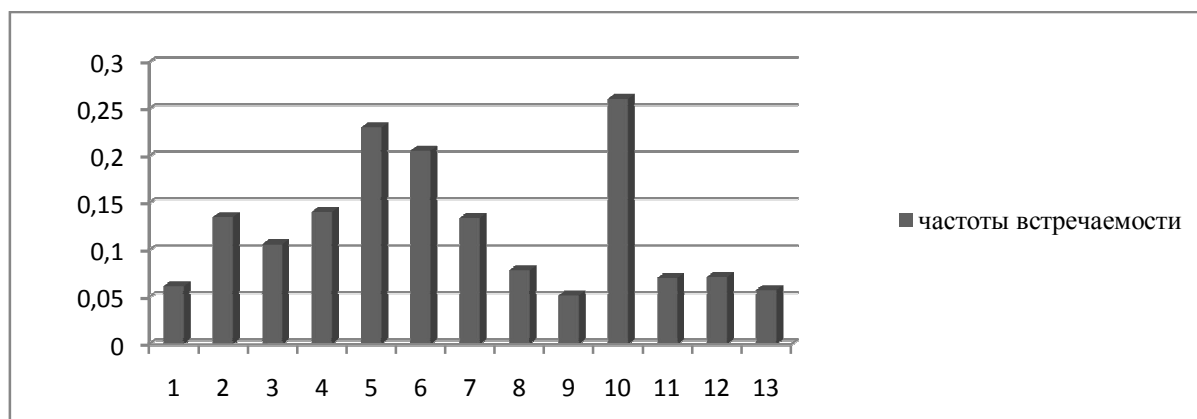
Рисунок 17 - Мотивационная готовность к освоению инноваций, мотивы, побуждающие применять инновации (2010)

Основным барьером для внедрения инноваций, является недостаточная материальная база и небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное, отсутствие материальных стимулов. Интересно, что учителя в возрасте с 17 до 40 лет больше говорят о недостатке опыта работы, а после 40 – о недостатках материальной базы для внедрения инноваций. Учителя больше говорят о небольшом опыте работы, а администрация – об отсутствии материальных стимулов, и те и другие часто упоминают слабую материальную базу как барьер для инноваций. Меньше всего в качестве барьеров нововведений определяются - слабая информированность в коллективе о возможных инновациях, разногласия, конфликты в коллективе, отсутствие помощи со стороны администрации, отсутствие необходимой методической литературы, большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий. Если ориентироваться на мнение учителей, то администрации необходимо больше внимания уделить развитию и накоплению опыта молодыми учителями, создать максимально благоприятную среду для обучения и поддержки учителей в условиях школы и с другой стороны, укрепить материальную базу школы. Для этого необходимы специальные исследования дефицита объективных условий, чтобы направить финансовые средства на наиболее дефицитные линии.



1- Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях. 2- Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому; 3- Плохое здоровье, другие личные причины. 4- Большая учебная нагрузка. 5- Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное. 6- Отсутствие материальных стимулов. 7- Чувство страха перед отрицательными результатами. 8- Отсутствие помощи со стороны администрации 9 - разногласия, конфликты в коллективе. 10- Недостаточная материальная база. 11- Отсутствие необходимой методической литературы. 12- Большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий.

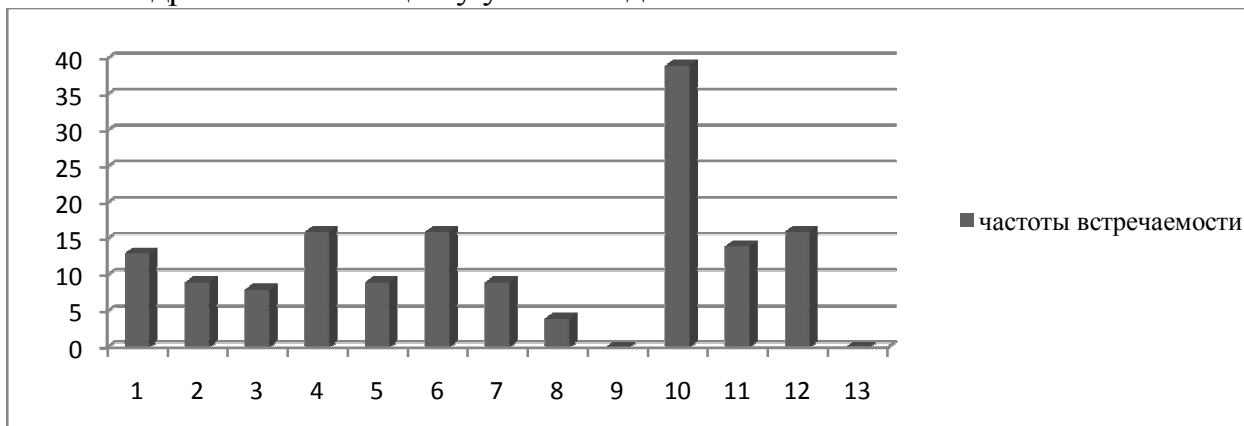
Рисунок 18 - Антиинновационные барьеры, причины, препятствующие освоению инноваций (2016)



1- Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях. 2- Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому; 3- Плохое здоровье, другие личные причины. 4- Большая учебная нагрузка. 5- Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное. 6- Отсутствие материальных стимулов. 7- Чувство страха перед отрицательными результатами. 8- Отсутствие помощи со стороны администрации 9 - разногласия, конфликты в коллективе. 10- Недостаточная материальная база. 11- Отсутствие необходимой методической литературы. 12- Большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий. 13 - Ваше мнение

Рисунок 19 - Антиинновационные барьеры, причины, препятствующие освоению инноваций (2011)

Основным антиинновационным барьером в 2010 году, по мнению педагогов, является недостаточная материальная база, так же часто упоминают большую учебную нагрузку, отсутствие материальных стимулов, большие затраты на изготовление различных дополнительных материалов. Меньше всего упоминается отсутствие помощи со стороны администрации, разногласия, конфликты в коллективе. В целом, основные тенденции, препятствующие инновациям, остались прежними, несколько увеличилось мнения о нужности дополнительного обучения в связи с внедрением инноваций у учителей до 40 лет.

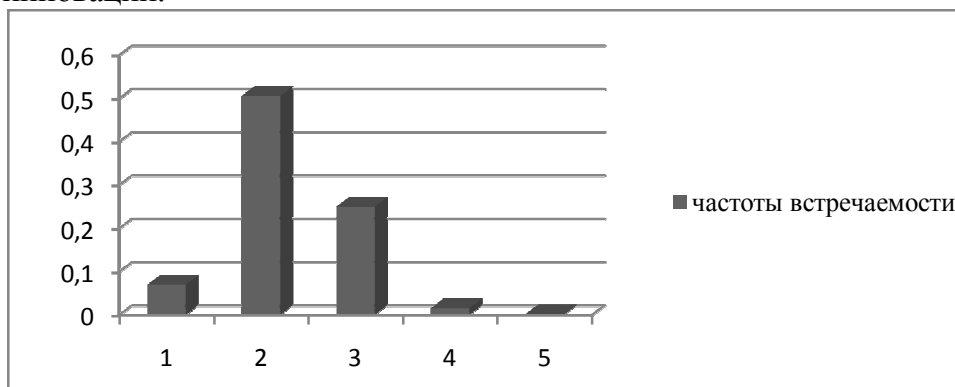


1- Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях. 2- Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому; 3- Плохое здоровье, другие личные причины. 4- Большая учебная нагрузка. 5- Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное. 6- Отсутствие материальных стимулов. 7- Чувство страха перед отрицательными результатами. 8- Отсутствие помощи со стороны администрации. 9 - разногласия, конфликты в коллективе. 10- Недостаточная материальная база. 11- Отсутствие необходимой методической литературы. 12- Большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий. 13 - Ваше мнение

Рисунок 20 - Антиинновационные барьеры, причины, препятствующие освоению инноваций (2010)

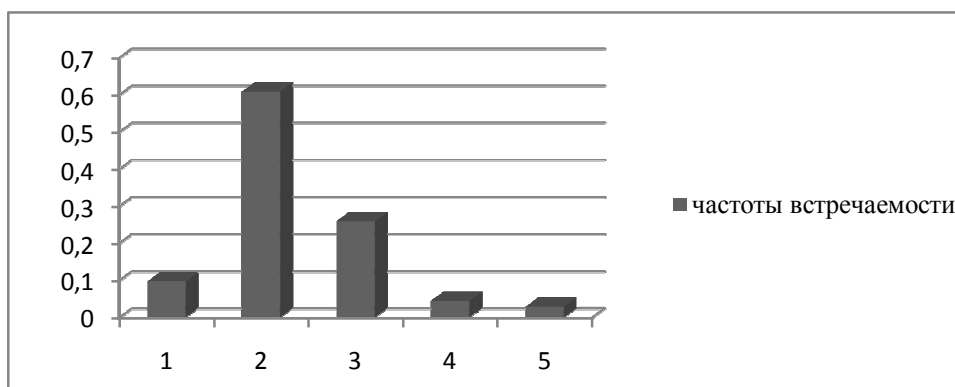
Общий уровень новаторства педагогов области можно оценить как средний с тенденцией к низкому. Большая часть молодых учителей 17-20 лет относится к группе С (Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы). В остальном часто встречающиеся результаты одинаковы для педагогов, независимо от возраста и должностного статуса – они относятся к группе В (Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитывает целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим). Таким образом, для внедрения инноваций в конкретном образовательном учреждении рекомендуется выбрать следующий путь – информировать весь коллектив о планируемой инновации, сформировать творческую группу, которая попробует внедрить нововведение и представить опыт остальным, организовать систему поддержки и

стимулирования внедрения инноваций, оценки образовательной среды и результатов внедрения инноваций.



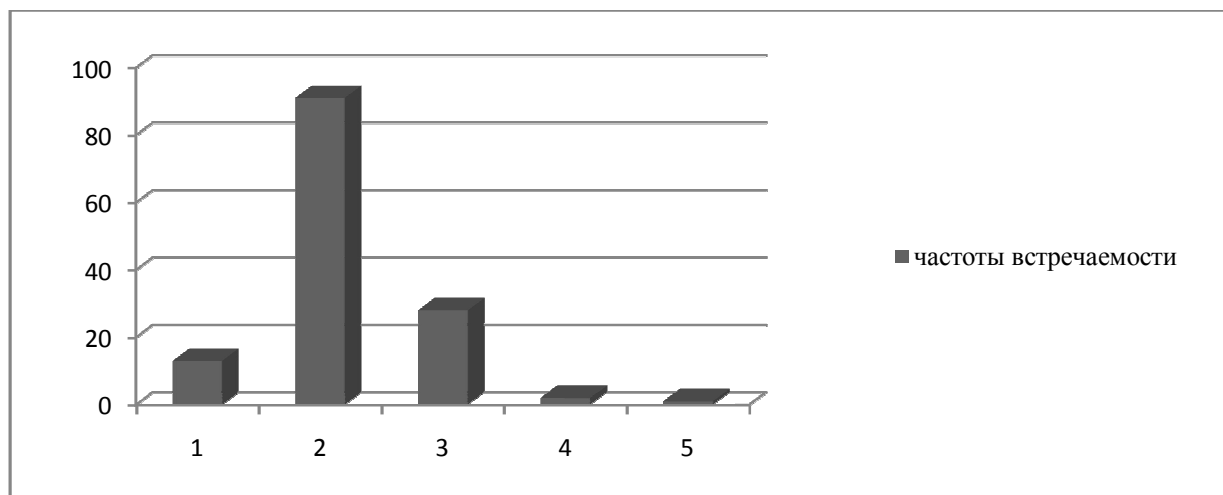
1- Группа А Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск. 2- Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитывает целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим. 3- Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы. 4- Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство УДОД и педагогов. 5 - Группа Е. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений

Рисунок 21 - Уровень новаторства педагога в педагогическом коллективе (2016)



1- Группа А Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск. 2- Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитывает целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим. 3- Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы. 4- Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство УДОД и педагогов. 5 - Группа Е. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений

Рисунок 22 - Уровень новаторства педагога в педагогическом коллективе. (2011)



1- Группа А Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск. 2- Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитывает целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим. 3- Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы. 4- Группа Д. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство УДОД и педагогов. 5 - Группа Е. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений

Рисунок 23 - Уровень новаторства педагога в педагогическом коллективе.(2010)

Следует отметить, что в исследовании 2010 года распределение педагогов по группам аналогично, то есть мы имеем дело с устойчивой тенденцией в принятии и готовности к внедрению инноваций в педагогических коллективах.

Итак, педагоги области достаточно разнообразно представляют инновационное занятие. Доминируют два мнения – отличие его от традиционного и изменение в технологии и содержании обучения и воспитания. Можно предположить, что есть две примерно равных группы педагогов, информированных (к ней относятся учителя в возрасте 31-40 и 51 и более лет) и не информированных о содержании инновационных занятий (педагоги в возрасте 17-30 и 41-50 лет). Группа информированных тоже делится на две подгруппы – часть центрируется на отличиях инновационного и традиционного занятий, а другие учителя отмечают изменения в содержании и технологии образования, повышающие его эффективность. Группа осведомленных большего состава, чем группа менее осведомленных.

Обнаружилось, что в 2010 году данные были более разнообразные, группа осведомленных не выделялась четко, группа частично осведомленных была достаточно велика.

Возможно, следует администрации ОУ специально заниматься деятельностью по формированию отношения к инновациям через обсуждение их в группах педагогов.

Большинство педагогов области делится на две группы – одна (меньшая) следит за инновациями и стремится внедрить их, другая – большая – мало использует на своих занятиях инновации. Соответственно, первая группа – довольно часто проводит инновационные занятия, вторая группа – редко. Есть относительно малая часть педагогов, не знающая о новых формах организации занятия и не внедряющих их. Педагоги 17-20 лет в большинстве часто проводят инновационные занятия, 21-30 – практически не проводят, 31-50 делятся на 3 одинаковых группы, часто, редко и не проводящих инновационные занятия, педагоги старше 50 лет делятся на 2 группы – довольно часто проводящих и не проводящих инновационные занятия. В группах педагогов и администрации так же просматриваются различия – учителя дифференцируются на группы, проводящих и не проводящих инновационные занятия, а администрация – на группы, проводящие такие занятия часто и редко. В связи с таким положением дел можно рекомендовать специальную деятельность администрации ОУ по обсуждению нововведений в образовании, организацию наставничества, внедрению различного рода согласовательных процедур внутри школ, которые позволят творчески подойти к разрешению противоречий между принимающими и не принимающими инновации в образовании учителями.

При сравнении данных тенденций с результатами предыдущего исследования обнаруживается, что значимо выросла группа учителей, довольно часто использующая в своей деятельности инновационные методы.

Педагоги в своих ответах чаще отмечают, что постоянно занимаются самообразованием, следят за передовым педагогическим опытом, стремятся его внедрить с учетом имеющихся возможностей. Менее часто встречаются мнения о сотрудничестве с научными консультантами и видении перспектив своей деятельности. Педагоги в 2010 году отмечали свою восприимчивость и открытость новому, занятию самообразованием, видение перспектив своей деятельности. Несколько уменьшено, по сравнению с другими источниками инноваций было сотрудничество с научными консультантами. Рекомендацией, в таком случае, может быть пожелание активизировать обращение к научным консультантам со стороны педагогов области, обсуждение в диалоге перспектив развития образования отдельного образовательного учреждения, перспектив конкретных педагогов в связи с внедрением новых ФГОС.

Обнаружилось, что основным источников информации об инновациях являются методические объединения, затем по частоте встречаемости стоят средства массовой информации, совещания, педагогические советы. После них следует обучение на категорийных курсах, книги по вопросам инноваций и общение с коллегами. Более молодые педагоги чаще получают информацию из книг, педагоги 21-30 лет и старше 40 лет – на методических объединениях, а учителя в возрасте 31-40 лет - на совещаниях и педагогических советах. Различий во мнениях в связи с должностным статусом не наблюдается. Возможно, администрации полезно системно и творчески организовывать работу творческих

групп педагогов по внедрению ФГОС, эта работа может включать информирование, открытые занятия, дискуссионные группы. Такой комплексный подход позволит использовать энергию возникшего противоречия в конструктивных целях.

Основными источниками информации об инновациях в исследовании 2010 года являются методические объединения, общение с коллегами, менее выражен доступ информации из книг, с открытых занятий, обучению на категорийных курсах.

Можно также рекомендовать поддерживать существующие тенденции, повышая качество работы методобъединений и категорийных курсов.

Основным мотивом к освоению инноваций у педагогов является желание создать хорошую, эффективную, образовательную среду для детей, важно так же осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить. Все другие мотивы встречаются гораздо реже, это потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины, высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; потребность в контактах с интересными, творческими людьми; ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе, желание проверить на практике полученные знания о новшествах. Наиболее редко встречаются мотивы: потребность в лидерстве, потребность в поиске, преодолении рутины, материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д., стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

В связи с этим, полезно проводить специальную работу с педагогами по формированию разнообразной мотивации деятельности, поддерживать ее разнообразные мотивы. На начальном этапе можно поддержать мотив «потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины», а затем и остальные.

Основным мотивом к внедрению инноваций в 2010 году являлось желание создать эффективную образовательную среду для детей. В целом педагоги отличались большим разнообразием мотивов, но менее выражены мотивы лидерства, потребности в поиске.

Основным барьером для внедрения инноваций, является недостаточная материальная база и небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное, отсутствие материальных стимулов. Интересно, что учителя в возрасте с 17 до 40 лет больше говорят о недостатке опыта работы, а после 40 – о недостатках материальной базы для внедрения инноваций. Учителя больше говорят о небольшом опыте работы, а администрация – об отсутствии материальных стимулов, и те и другие часто упоминают слабую материальную базу как барьер для инноваций. Меньше всего в качестве барьеров нововведений определяются - слабая информированность в коллективе о возможных инновациях, разногласия, конфликты в коллективе, отсутствие помощи со стороны администрации, отсутствие необходимой методической литературы, большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий. Если ориентироваться на мнение учителей, то администрации необходимо больше внимания уделять развитию и накоплению опыта молодыми учителями, создать максимально благоприятную среду для обучения и поддержки учителей в условиях

школы и с другой стороны, укрепить материальную базу школы. Для этого необходимы специальные исследования дефицита объективных условий, чтобы направить финансовые средства на наиболее дефицитные линии.

Основным антиинновационным барьером в 2010 году, по мнению педагогов, является недостаточная материальная база, так же часто упоминают большую учебную нагрузку, отсутствие материальных стимулов, большие затраты на изготовление различных дополнительных материалов. Меньше всего упоминается отсутствие помощи со стороны администрации, разногласия, конфликты в коллективе. В целом, основные тенденции, препятствующие инновациям остались прежними, несколько увеличилось мнения о нужности дополнительного обучения в связи с внедрением инноваций у учителей до 40 лет.

Общий уровень новаторства педагогов области можно оценить как средний с тенденцией к низкому. Большая часть молодых учителей 17-20 лет относится к группе С (Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы). В остальном часто встречающиеся результаты одинаковы для педагогов, независимо от возраста и должностного статуса – они относятся к группе В (Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитывает целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим). Таким образом, для внедрения инноваций в конкретном образовательном учреждении рекомендуется выбрать следующий путь – информировать весь коллектив о планируемой инновации, сформировать творческую группу, которая попробует внедрить нововведение и представить опыт остальным, организовать систему поддержки и стимулирования внедрения инноваций, оценки образовательной среды и результатов внедрения инноваций.

Следует отметить, что в исследовании 2010 года распределение педагогов по группам аналогично, то есть мы имеем дело с устойчивой тенденцией в принятии и готовности к внедрению инноваций в педагогических коллективах.

Список литературы:

1. Баева, И.А. Обеспечение психологической безопасности в образовательном учреждении: практическое руководство. -М., 2006
2. Девятков, Н.М. Педагогические основы создания культурологической среды на начальном этапе профессионального образования: дис.. канд. пед. наук. - Омск, 1998.
3. Кулюткин, Ю. Образовательная среда и развитие личности/Ю. Кулюткин, С. Тарасов//Новые знания. -2001. -№ 1
4. Лернер, И.Я. Дидактические основы методов обучения. -М., 1981.
5. Нефёдова, М.С. Психологические условия школьной образовательной среды: региональный сборник научных трудов. -Нижекамск, 2004. -Вып. 3.
6. Слободчиков, В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры//Новые ценности образования: культурные модели школ. - М., 1997.
7. Трайнев, В.А. Новые информационные коммуникационные технологии в образовании/В.А. Трайнев, В.Ю. Теплышев, И.В. Трайнев. -М., 2009.

8. Ушинский, К.Д. Человек как предмет воспитания: опыт педагогической антропологии. -М., 2004.
9. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. -М., 1997.
10. Якиманская, И.С. Оценка безопасности образовательной среды, асоциального поведения, системы помощи и поддержки во мнениях школьников городских и сельских школ Оренбургской области//Известия Саратовского университета им. Н.Г. Чернышевского. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. -2012. -№ 1. -Т. 1
11. Якиманская, И.С. Педагоги Оренбуржья в период преобразований в образовании//Проблемы и перспективы развития образования в России. -2013. -№ 22

ПРИЛОЖЕНИЕ

**Министерство образования и науки Оренбургской области
 Оренбургский государственный университет**

Дорогой коллега!

В настоящее время психологическая служба Министерства образования Оренбургской области проводит социально-психологическое исследование (мониторинг) по проблемам школьников, педагогов, родителей в связи с введением новых образовательных стандартов. Мы приглашаем Вас принять в нем участие. Для этого нужно ответить на поставленные в анкете вопросы. Заполняется анкета следующим образом: в большинстве случаев нужно только обвести кружком номер того ответа, который Вам больше всего подходит. Прежде чем что-либо отметить, прочтите внимательно содержание вопроса, инструкцию по его заполнению и все варианты ответов. Если в числе предложенных вариантов Вы не найдете подходящего Вам ответа, напишите, пожалуйста, свой вариант. Данные, полученные в ходе исследования, помогут специалистам, отвечающим за работу с образовательными учреждениями, лучше понять интересы и запросы.

1	Из предложенных вариантов ответов выберите подходящее утверждение. Инновационное занятие (урок) - форма обучения, на которой
01	Гибко и вариативно используются разнообразные приемы, методы обучения, не характерные для традиционного занятия (урока)
02	Осуществляется внедрение новых средств диагностики и контроля
03	Широко используются новые для воспитателя технологии обучения
04	Осуществляется внедрение чего-либо нового
05	Форма обучения, в которую внесены изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности
2	Приходилось ли Вам проводить инновационные мероприятия, занятия?
06	Довольно часто
07	Очень редко
08	Не провожу, т. к. не знаю, что это такое
3	Определите свое отношение к инновациям в образовании? Выберите не более двух:
09	Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности
10	Вы постоянно занимаетесь самообразованием
11	Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности
12	Вы сотрудничаете с научными консультантами
13	Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете её
14	Вы открыты новому
4	Из каких источников Вы получаете информацию об инновациях? Выберите не более двух:

15	На методических объединениях, педагогических консилиумах
16	Из средств массовой информации
17	Из книг по вопросам инноватики
18	На совещаниях, педагогических советах в образовательном учреждении
19	Из общения с коллегами
20	Из посещения открытых занятий, творческих гостиных, мастер-классов
21	Обучение на категориальных курсах
5	Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то, что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех:
22	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить
23	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов
24	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми
25	Желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей
26	Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины
27	Потребность в лидерстве
28	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей
29	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании
30	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе
31	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах
32	Потребность в поиске, преодолении рутины
33	Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д.
34	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным
6	Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшества, то каковы причины этого? Выберите не более трех:
35	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
36	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому
37	Плохое здоровье, другие личные причины
38	Большая учебная нагрузка
39	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное
40	Отсутствие материальных стимулов
41	Чувство страха перед отрицательными результатами
42	Отсутствие помощи со стороны администрации
43	Разногласия, конфликты в коллективе
44	Недостаточная материальная база
45	Отсутствие необходимой методической литературы
46	Большие затраты времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий
7	К какой группе педагогов, на Ваш взгляд, Вы относитесь? Выберите один из вариантов:
47	<i>Группа А.</i> Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.
48	<i>Группа В.</i> Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую,

	рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества надо внедрять после того, как они появились в условиях, близких к Вашим.
49	<i>Группа С.</i> Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы.
50	<i>Группа Д.</i> Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство.
51	<i>Группа Е.</i> Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений'.

Оцените общую обстановку в вашем образовательном учреждении (зачеркните оценку 1-низкая, 7 - высокая)

	1	2	3	4	5	6	7
Безопасность	52	53	54	55	56	57	58
Доброжелательность	59	60	61	62	63	64	65
Доверие	66	67	68	69	70	71	72
Напряженность	73	74	75	76	77	78	79
Желание работать (учиться)	80	81	82	83	84	85	86
Беспокойство	87	88	89	90	91	92	93
Конфликтность	94	95	96	97	98	99	100
Компетентность	101	102	103	104	105	106	107

Инструкция: «Вам будет предложено несколько вопросов-ситуаций о Ваших отношениях к людям, связанным с образовательным учреждением. Представьте себе, что вы попали в ситуацию, о которой Вас спрашивают. Дайте первый ответ, который приходит Вам в голову - он наиболее верный. Нас интересует именно Ваше мнение. Ситуации будут повторяться - меняется лишь название - воспитанники, родители воспитанников, коллеги, администрация. На бланке найдите соответствующий вариант ответа на каждый вопрос

(а - «да», б - «нет» или в - «трудно сказать») и обведите его кружком. Старайтесь как можно реже выбирать вариант «в». Спасибо!»

№ вопроса	Воспитанники	Родители воспитанн.	Коллеги	Администрация
	а б в	а б в	а б в	а б в
Принятие как близких родственников.	108 109 110	111 112 113	114 115 116	117 118 119
Принятие как личных друзей	120 121 122	123 124 125	126 127 128	129 130 131
Принятие как соседей, проживающих на моей улице	132 133 134	135 136 137	138 139 140	141 142 143
Принятие как коллег по работе, имеющих ту же профессию, что и я.	144 145 146	147 148 149	150 151 152	153 154 155
Принятие как граждан моей страны.	156 157 158	159 160 161	162 163 164	165 166 167

Принятие только как туристов в моей стране.	168 169 170	171 172 173	174 175 176	177 178 179
Предпочел бы не видеть их в моей стране	180 181 182	183 184 185	186 187 188	189 190 191

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе:

Пол 192-Муж, 193-Жен

Возраст 194 — 18-29 лет, 195 — 30-50 лет, 196 — 51-65 лет, 197 — старше 65.

Тип образовательного учреждения 198 — детский сад, 199 — школа, 200 — гимназия, лицей, 201 — учреждение дополнительного образования (летний лагерь)

Место жительства 202 — город, 203 - село

Должностной уровень — 204 - воспитатель, 205-администрация ОУ

Вид учреждения 206— благоприятная образовательная среда, 207 — напряженная образовательная среда