

**ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ПРИ
ВПРОВАДЖЕННІ ІННОВАЦІЙ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

У статті розглядаються типи психологічних бар'єрів, причини їх виникнення та шляхи запобігання і подолання.

Сучасна українська школа – це результат значних змін, що відбулися в системі освіти останнім часом. Зараз освіта не просто частина соціального життя, але і його авангард. Саме в школі мають виховуватися громадяни майбутньої держави: креативні, успішні, мобільні, здатні навчатися протягом усього життя. Зміна ролі освіти в суспільстві зумовила більшість інноваційних процесів у сучасній школі. Якщо раніше основними орієнтирами освіти було формування знань, навичок і вмінь, що забезпечують «готовність до життя», то сучасна освіта все більше спрямовується на створення таких технологій, які забезпечують баланс між соціальними та індивідуальними потребами, запускають механізм саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти. Навчальні заклади, що орієнтовані на майбутнє, почали вводити нові елементи в шкільне життя, здійснювати інноваційну діяльність. Зараз інноваційний процес усе більше стає частиною іміджу сучасної школи, звичним елементом у системі життєдіяльності багатьох освітніх установ. Проте практика перетворень зіткнулася із серйозними протиріччями між потребою закладів освіти у швидкому розвитку й небажанням частини педагогів втілювати нововведення.

Дослідження останніх років показують, що успішне впровадження нових технологій, нових форм ділових і міжособистісних відношень, докорінних перебудов пов'язані не тільки з успіхами. При впровадженні нового виникають значні організаційні, технологічні, соціально-психологічні проблеми.

Серед соціально-психологічних проблем особливе місце займає проблема виникнення психологічних бар'єрів, що зустрічається в педагогічних працівників як одиничні або групові прояви.

Психологічні бар'єри – це психологічний стан, що проявляється в неадекватній пасивності людини й перешкоджає виконанню нею тих або інших дій. Емоційний механізм психологічних бар'єрів полягає в підсиленні негативних переживань та установок – страху, сором'язливості, почуття провини, тривоги, низької самооцінки, що асоціюються з новим завданням.

У соціальній поведінці найчастіше розглядаються комуніка-

* © Соцька М.В.

тивні та змістовні бар'єри.

При виникненні змістовного бар'єра з'являються розбіжності в розумінні вимог, наказів, розпоряджень у співробітників у процесі спілкування, виникають перепони для їх взаєморозуміння та взаємодії.

Комунікативний бар'єр виникає при відсутності емпатії (співчуття), недостатній гнучкості міжособистісних соціальних установок.

Під психологічним бар'єром розуміють сукупність суджень, понять, умовиводів, очікувань та емоційних переживань, у яких усвідомлено або не усвідомлено, приховано або явно, виражається негативне ставлення працівників до впровадження інновацій.

Психологічні бар'єри перешкоджають оптимальному перебігу процесів адаптації особистості до нових факторів оточуючого середовища. Вони зумовлені особливостями особистості та ситуації. Отже, успішне впровадження інновацій залежить, з одного боку, від готовності педагогів освоювати нововведення, працювати в нових умовах, з іншого – від уміння адміністрації закладу створити належні умови для роботи з новими технологіями.

Існує декілька психологічних бар'єрів, що виникають при впровадженні нових технологій у закладах освіти. Найбільш значимий із них – бар'єр некомпетентності. Він зумовлений труднощами впровадження, що пов'язані з невпевненістю працівників у своїх силах, щоб успішно справлятися з роботою після нововведення. Найчастіше цей бар'єр пов'язаний із недостатньою підготовкою, при цьому педагог не впевнений, що він зможе перекваліфікуватися або підвищити свою кваліфікацію. Невпевненість призводить до коливань, може перетворитися на пасивний або активний супротив нововведенням. Цей бар'єр можливо подолати шляхом ознайомлення працівників із вимогами нововведення та навчання їх новим технологіям, підходам, прийомам роботи ще до їх впровадження.

У подоланні бар'єра некомпетентності в педагогічних працівників особлива роль належить адміністрації закладу. Паралельно з проектуванням впровадження нових технологій керівник має проектувати, організовувати та забезпечувати підготовку педагогічних кадрів. Таким чином буде забезпечена не тільки професіональна, але й психологічна підготовка вчителів до роботи в нових умовах.

Бар'єр навичок, звичок, традицій також часто заважає інноваційним процесам. При його виникненні спостерігається прив'язаність до сформованого способу роботи, старих методів

та прийомів. Педагогічна діяльність здійснюється без особливого напруження, проте сила звички, сформовані стереотипи стають внутрішніми перепонами, що заважають учителям орієнтуватися в нових умовах, зважитись на застосування інновацій. Цей бар'єр найчастіше виникає у співробітників із великим стажем роботи на одному місці з одніми й тими ж людьми. Тому молоді значно легше освоювати нововведення.

Бар'єр ідилії пов'язаний із задоволеністю окремих педагогів їх теперішнім положенням. Це специфічний психологічний бар'єр соціальної активності людини при впровадженні інновацій. Він з'являється в деяких керівників, які мають непогане матеріальне забезпечення та комфортне соціальне оточення. Найчастіше вони не стають ініціаторами нового й не підтримують його. Даний бар'єр не так значимий, але по розповсюдженості та ефекту своєї дії дуже небезпечний. Його вплив підсилюється механізмами психічного зараження та викликає неготовність колективу до нововведень.

Бар'єр підвищення психофізичного навантаження виникає в педагогів через побоювання того, що нововведення вимагатиме збільшення затрат часу, енергії, матеріальних ресурсів. Учителів хвилює питання, чи зможуть вони бути такими ж успішними після нововведень.

Із цим пов'язаний і бар'єр компенсації. Він з'являється через невпевненість педагогів у тому, що їх додаткові зусилля отримають відповідну матеріальну та моральну компенсацію. Більшю мірою цей бар'єр з'являється у людей, які звикли отримувати більше чим віддають, або хоча стільки ж. З розширенням сфери ринкових відношень цей бар'єр виникає частіше.

Специфічний бар'єр «керівник» спостерігається в педагогів при зневіренні в компетентності та організаторських здібностях своєї адміністрації. При його виникненні діє психологічний механізм авторитету. Якщо керівник організації – людина авторитетна для своїх співробітників, то даний бар'єр не виникає.

Знання причин суб'єктивних труднощів та зумовлених ними психологічних бар'єрів при впровадженні інновацій у навчально-виховному процесі дають можливість зрозуміти їх специфіку та віднайти відповідні засоби для їх профілактики та подолання.

Б.Маккензі зазначив, що люди бояться змін, адже за натурою своєю консервативні й не люблять, коли їх збивають зі звичного шляху, що досить природно. Зміни руйнівні й потребують часу, тому працівникам треба звикнути до цього. При роботі з педагогічним колективом необхідно звернути увагу на те, що необхідність змін зумовлена вимогами часу, змінами

ПСИХОЛОГІЯ

в суспільстві. Ніколи не треба казати вчителям, що те, що робилися раніше є неправильним, шкідливим, адже вони займалися цим так довго.

Щоб перехід до нових умов роботи став для педагогів безболісним, керівник має знати основні стадії зміни психологічного стану працівників при впровадженні нововведень:

1. Заперечення – на цій стадії більшість учителів вважають, що з пропонуванних змін нічого не вийде. Це цілком нормальна реакція, і вона не повинна засмучувати керівника.

2. Гнів на те, що відбувається руйнування налагодженої роботи. Люди відчувають дискомфорт, воліють робити те, що знають і розуміють.

3. Суперечки виникають на третій стадії, коли робітники намагаються змінити точку зору керівництва.

4. Депресія з'являється з усвідомленням того факту, що зміни невідворотні й іншого шляху немає. Природно, що це пригнічує ту частину педагогічного колективу, яка активно опиралася нововведенням або сподівалася, що вони не відбудуться.

5. Інтеграція – це остаточне прийняття змін, коли люди починають працювати від душі з усвідомленням того, що існують і деякі позитивні сторони змін. Основне завдання адміністрації полягає в тому, щоб якнайскоріше досягти цієї стадії.

Для цього необхідно грамотно планувати інноваційні зміни в навчально-виховному процесі. Психологічна підготовка педагогічного колективу полягає у вчасному інформуванні вчителів про необхідність і сутність змін, про переваги нових підходів у навчанні. Учителі мають завчасно освоїти нові технології, форми й методи роботи. Важливо також залучати педагогів до створення нової моделі освітнього процесу.

Лише тоді, коли зміни в діяльності навчального закладу стануть спільним проектом педагогічного колективу, усі стадії сприйняття нововведень пройдуть успішно, і колектив у нових умовах працюватиме ефективно.

Література:

1. Березняк Е.С. Важнейшее звено управления школой. – К.: Рад. школа, 1991.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления, – Харьков ООО «Фортуна-пресс», 1998.
3. Грані творчості: Кн. для учителя / Відп. ред. М.Д. Ярмаченко. – К.: Рад. школа. – 1990.
4. Ильин Е.Н. Рождение урока. – М.: Просвещение, 1986.
5. Методичні служби України: проблема управління, професійна підготовка: Навч.-метод. посібн. / За ред. Г.С. Данилова. – К.: ІЗМН, 1997.