

Ладзина Н.А.<sup>1</sup>, Акажанова А. Т.<sup>2</sup>, Бисенова Ш.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Восточно-Казахстанский государственный университет им. С.Аманжолова  
(Усть-Каменогорск, Қазақстан)*

<sup>2</sup> *Казахский национальный педагогический университет им.Абая  
(Алматы, Қазақстан)*

<sup>3</sup> *Атырауский государственный университет им. Х.Досмухамедова  
(Атырау, Қазақстан)*

## ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ КАК ДЕСКРИПТОРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ В ИННОВАЦИОННОМ ПРОЦЕССЕ

### Аннотация

В данной статье представлено исследование взаимосвязи личностных особенностей и проявление этого факта в инновационном процессе. Обозначенная проблема предстает в психологии как проявление консерватизма, конформизма и других психологических и социально-психологических феноменов, получивших обобщенное название «психологические барьеры», которые понимаются как трудности в деятельности человека, вызванные особенностями его психического состояния и личностными особенностями «консервирующими» потенциал его активности. Описаны типы психологических барьеров, раскрыта их специфика в инновационном процессе. В статье показано, что такие личностные особенности как внешний локус контроля, внешняя профессиональная мотивация, консерватизм и определенные ценностные ориентации влияют на непринятие нововведений и будут сильнее выражены у преподавателей средней школы, чем у преподавателей высшей школы. Результаты и выводы, представленные авторами, могут быть полезны при подготовительном этапе нововведений в системе образования для предупреждения формирования психологических барьеров и повышения эффективности процесса внедрения.

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, психологический барьер, личностные особенности, локус контроля

Ладзина Н.А.<sup>1</sup>, Ақажанова А.Т.<sup>2</sup>, Бисенова Ш.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *С.Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан мемлекеттік университеті  
(Өскемен, Қазақстан)*

<sup>2</sup> *Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті  
(Алматы, Қазақстан)*

<sup>3</sup> *Х.Досмұхамедов атындағы Атырау мемлекеттік университеті,  
(Атырау, Қазақстан)*

## ПЕДАГОГТАРДЫҢ ЖЕКЕ ҚАСИЕТТЕРІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ПРОЦЕСТЕГІ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТОСҚАУЛДАРДЫҢ ДЕСКРИПТОРЫ РЕТІНДЕ

### Аңдатпа

Бұл мақалада жеке ерекшеліктердің өзара байланысы және инновациялық процестегі осы фактінің көрінісі қарастырылған. Аталған проблема психологияда консерватизмнің, конформизмнің және басқа психологиялық, әлеуметтік-психологиялық құбылыстардың көрінісі ретінде пайда болады, олар адамның іс-әрекетіндегі қиындықтар деп түсіндіріледі, жалпылама түрде «психологиялық кедергілер» деп аталады, олар адамның психикалық күйінің сипаттамалары мен оның қызметінің әлеуетін «сақтайтын» жеке қасиеттерінен туындаған және оның белсенділік потенциалын «шектейтін» қиындықтар ретінде түсіндіріледі. Психологиялық кедергілердің түрлері, олардың инновациялық процестегі ерекшеліктері ашылған. Мақалада сыртқы бақылау локусы, сыртқы кәсіби мотивация, консерватизм және белгілі бір құндылық бағдарлары сияқты тұлғалық ерекшеліктердің инновацияларды қабылданбауына әсер ететіндігі және жоғары мектеп мұғалімдеріне қарағанда орта мектеп мұғалімдері арасында көбірек байқалатыны көрсетілген. Авторлар ұсынған нәтижелер мен тұжырымдар психологиялық кедергілердің алдын-алу және іске

асыру процесінің тиімділігін арттыру үшін білім беру жүйесіндегі инновациялардың дайындық кезеңінде пайдалы болуы мүмкін.

**Түйін сөздер:** инновациялық белсенділік, психологиялық тосқауыл, тұлғалық ерекшеліктер, бақылау локусы

*Ladzina N.A.<sup>1</sup>, Akazhanova A.T.<sup>2</sup>, Bisenova Sh.<sup>3</sup>*

*<sup>1</sup> East Kazakhstan State University named after S.Amanzholova  
(Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan)*

*<sup>2</sup> Kazakh National Pedagogical University named after Abay  
(Almaty, Kazakhstan)*

*<sup>3</sup> Atyrau State University named after H.Dosmukhamedova  
(Atyrau, Kazakhstan)*

## **PERSONAL FEATURES OF TEACHERS AS DESCRIPTORS OF MANIFESTATION OF PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN AN INNOVATIVE PROCESS**

### *Abstract*

This article presents a study of the relationship of personal characteristics and the manifestation of this fact in the innovation process. The indicated problem appears in psychology as a manifestation of conservatism, conformism, and other psychological and socio-psychological phenomena, collectively called “psychological barriers”, which are understood as difficulties in a person’s activity, caused by the characteristics of his mental state and personal characteristics “preserving” the potential of his activity. types of psychological barriers, their specificity in the innovation process is disclosed. The article shows that such personality characteristics as the external locus of control, external professional motivation, conservatism and certain value orientations influence the rejection of innovations and will be more pronounced among high school teachers than among higher school teachers. The results and conclusions presented by the authors can be useful in the preparatory stage of innovations in the education system to prevent the formation of psychological barriers and increase the effectiveness of the implementation process

**Keywords:** innovative activity, psychological barrier, personality traits, locus of control

Апробация и внедрение новых форм и методов работы в сфере образования представляют собой постоянную потребность. Ввиду того, что процессы демократизации и гуманизации являются постоянно идущими, развивающими общество процессами, они определяют требование не относиться к инновациям как к некоторой мимолетной потребности и краткосрочному явлению. Разработку, апробацию и внедрение инноваций в системе образования следует рассматривать как непрерывный процесс, как компонент повседневной образовательной деятельности.

Любой процесс в образовании – учебный или инновационный – это, прежде всего деятельность, субъектами которой являются не только руководители системы образования и образовательных учреждений, но и сами педагоги. Их отношение и их профессиональное участие в инновационных процессах и обеспечивают, в конечном счете, их успешность. Поэтому исследование субъективных препятствий нововведениям в образовательной системе является актуальной задачей различных наук связанных с организацией системы образования учебного процесса. Обозначенная проблема предстает в психологии как проявление консерватизма, конформизма и других психологических и социально-психологических феноменов, получивших обобщенное название «психологические барьеры», которые понимаются как трудности в деятельности человека, вызванные особенностями его психического состояния и личностными особенностями «консервирующими» потенциал его активности [1,2].

Исследования психологических барьеров в основном велось в нескольких направлениях: исследования собственно феномена психологического барьера, описание его форм проявления и определение границ применения термина «психологические барьеры»; исследование факторов, которые стимулируют появление барьеров или служат их прямой причиной; исследование личностных особенностей педагогов и их влияние на проявление психологических барьеров в условиях инновационной деятельности; исследование факторов условий, позволяющих преодолевать психологические барьеры.

При этом стоит отметить, что большинство исследования по проблеме психологических барьеров в инновационной деятельности касались в основном педагогов средней школы, в то время как преподаватели ВУЗов очень редко становились объектом таких исследований. В своем исследовании мы исходим из предположения, что такие личностные особенности как внешний локус контроля, внешняя профессиональная мотивация, консерватизм и определенные ценностные ориентации влияют на непринятие нововведений и будут сильнее выражены у преподавателей средней школы, чем у преподавателей высшей школы.

Сопrotивление нововведению – это фундаментальный закон инновационного процесса. Поэтому необходимо всестороннее изучение данного феномена, позволяющее научно обосновать тактики успешного преодоления психологических барьеров, которые мешают эффективному осуществлению нововведений.

Наибольшее внимание в разработке тактик и стратегий по преодолению барьеров уделяется социально-психологическим аспектам. Исследователи А.Овсянников, А. Орлов и др. [3,4] рассматривают социально-психологическое препятствие в системе "человек - нововведение", где успешность нововведения зависит от ряда характеристик, соотносимых с объектом внедрения:

1) Нововведение осуществляется легче, если есть преимущество нового в сравнении со старым. Для педагогических инноваций – это облегчение в педагогической работе и более высокий результат воспитания и обучения, который невозможно получить старыми способами;

2) Нововведение принимается легче, если оно совместимо с существующими ценностями и опытом;

3) Сложность инновации;

4) Простота апробации, т.е. если нововведения можно опробовать по частям, по элементам, то прогноз о его судьбе более благоприятен;

5) Коммуникативность нововведения - возможность его распространения по каналам неформального общения. Для педагогических инноваций относительно высокая коммуникативность характерна, прежде всего, на этапах ознакомления и появления интереса и оценки новшества. Передача самого умения действовать по-новому через общение с коллегами - учителями, как правило, неэффективна.

П. Андреев, А. Китов рассматривают психологический барьер в системе "человек-человек", т.е. в системе взаимоотношения людей, устанавливающих по поводу нововведения и порождаемых им изменений. Авторы Ю. Красовский, Г. Андреева понимают под психологическим барьером трудности в деятельности человека, вызванные особенностями его психического состояния и "консервирующие" потенциал его активности. [5,6]. Р. Кричевский и др. – психологические препятствия, мешающие оптимальному протеканию процесса адаптации личности к новым факторам внешней среды, вызванные либо особенностями ситуациями, либо особенностями личности. [7,с,127]. С точки зрения В. Антонюка «психологический барьер» рассматривается как: форму проявления социально психологического климата коллектива в условиях инновации в виде негативных психических состояний работников, вызванных нововведением; как совокупность действий, суждений, умозаключений, ожиданий и эмоциональных переживаний работника, в которых осознаваемо или неосознаваемо, скрыто или явно, преднамеренно или непреднамеренно выражаются негативные психические состояния. [8,с.124].

Таким образом, в качестве параметров психологического барьера мы выделим следующее: составляющие барьера, т.е. конкретные факторы, вызывающие негативную реакцию людей; степень психологического барьера, определяемую количеством людей, имеющих негативную окраску; характер барьера, т.е. форма проявления негативных реакций людей. Форму проявления барьера условно можно разделить на три группы: пассивная форма; активная форма; крайняя форма.

За внешними проявлениями психологических барьеров "стоят" психологические свойства личности. Рамки статьи не дают возможность рассмотреть их подробно, поэтому остановимся только на тех выводах, которые обозначат дальнейший подбор диагностических методик для нашего исследования [9,с,142]: инертность мышления, догматизм, консерватизм и охранительное мышление.

Для краткости приведем различные точки зрения на психологические барьеры в таблицах 1.

*Таблица 1* Типы психологических барьеров по А. Занковскому [10]

Тип барьера	Характеристика
1 Барьер некомпетентности	Возникает вследствие неуверенности в себе в своих силах, опасение, что человек не сможет в должной степени выполнить свои обязанности после нововведений и, как следствие, неуверенность в том, что сможет повысить свою квалификацию до нового необходимого уровня.
2 Барьер навыка, привычки и традиции	Возникает вследствие желания сохранить существующий способ работы, к которому человек привык. Все, что входит в навыки и привычки, а, самое главное, в процесс труда, делает его менее напряженным.
3 Барьер идиллии	Глубокая удовлетворенность своим положением как психологический барьер.
4 Барьер увеличения	Боязнь, что нововведение вызовет неадекватную загруженность работой.
5 Барьер шефа	Возникает из-за неуверенности в том, что руководитель не справится с новыми задачами, что просчеты и ошибки при нововведениях смогут негативно отразиться на благополучии коллектива.

*Типы психологических барьеров (по Кричевскому, Кубра, Шелудько)*

Типы барьера	Характеристика
1 Престижный	Нововведение может изменить статус человека - участника нововведения его престиж может покачнуться на фоне других, которые достигли лучших результатов.
2 Профессиональный	В ходе работы учитель вырабатывает свой надситуативный подход к решению различных задач. Каждый учитель воспринимает предлагаемые ему идеи и решения, лишь соотнося их (осознано или неосознан) с ранее выработанными в собственном опыте убеждениями, идеями, взглядами.
3 Этический	Несоответствие нововведения этическим нормам, установкам учителя.
4 Коммуникативный	Затруднения в общении - субъективно переживаемое человеком состояние "сбоя" в реализации прогнозируемого (планируемого) общения вследствие неприятия партнера общения, его действий, непонимание партнера, изменение коммуникативной ситуации и тд.
5 Мотивационный	Несовпадение мотивов нововведения и мотивов исполнителей.

К личностно-профессиональным особенностям педагога, прежде всего, следует отнести особенности его сознания в ситуации нововведения, его готовность к определенному восприятию инновации, настрой на соответствующие нововведения. Все это можно назвать Личностно-профессиональной позицией педагога, в которой выделяется два уровня: [11].

1) уровень сознания, где взаимодействуют представления человека о мире, о себе, о различных сторонах своей профессии, социальные и педагогические взгляды, идеалы и убеждения; 2) уровень личностных установок.

В данном случае установки выступают как неосознаваемые или частично осознаваемые мотивы поведения человека. На уровне установок взгляды, представления преобразуются в готовность действовать определенным образом. Отношение учителя к нововведениям определяется, прежде всего, комплексом его установок на ученика, на себя как на педагога и на способы работы. При высокой предрасположенности педагога к использованию нововведения его установки на ученика, на себя, на способ деятельности соответствуют главным чертам данной инновации. И наоборот, учитель не склонен принимать новшество, если его установки противоречат предлагаемому нововведению.

Эти установки в процессе совместной деятельности и межличностного психологического взаимоотражения формируют социально-психологические отношения, а также группу мотивов. Индивидуализированное отношение учителя к содержанию инноваций, к членам инновационной

группы может проявиться в действиях, суждениях, настроениях и часто представляет собой сплав сознательного и бессознательного. Это отношение, как правило, активно влияет на процесс становления нового. Поэтому мы включили в число дескрипторов инновационных барьеров мотивацию преподавателя.

Объектом нашего исследования являются преподаватели трех городских школ и преподаватели университетов Восточно-Казахстанской области. Учебные заведения, выбранные для проведения эксперимента, находятся в процессе реализации инновационных изменений

Исследование проводилось в один этап в форме непосредственного фронтального тестирования преподавателей с целью определения их личностных особенностей: типа профессиональной мотивации, локуса контроля, черт личности и их отношения к проводимым нововведениям. Полученные данные мы подвергли первичной и вторичной статистической обработке с целью более глубокого анализа полученных результатов и проверки поставленной гипотезы. Исследование проводилось с помощью следующего набора методик: опросник уровня субъективного контроля (модифицированная версия УСК); методика исследования мотивации профессиональной деятельности К.Замфир; опросник 16 PF Р.Кэттелла; анкета «Отношение к нововведениям» [12].

Наш анализ мы начнем с результатов исследования с помощью методики мотивации профессиональной деятельности Р.Замфир.

**Таблица 2** Средние показатели по шкалам методики Замфир

	ВМ	ВПМ	ВОМ
Преподаватели вузов	3,5	4	2,5
Учителя школ	3,5	4,33	2,5

ВМ – внутренняя мотивация; ВПМ – внешняя положительная мотивация; ВОМ – внутренняя отрицательная мотивация.

Из таблицы 2 видно, что преобладающим типом мотивации, как у преподавателей университета, так и у преподавателей школ является внешняя положительная мотивация. Это означает, что профессиональная деятельность преподавателей мотивируется внешними положительными стимулами (если обратиться к известной народной мудрости о «кнуте и прянике», то внешняя положительная мотивация – это «пряник»). Такими мотивами являются мотив заработка, престижи профессии или мотив хорошего выполнения решений руководства и т.д. Согласно концепциям А.Реана и Я.Коломинского [13,с. 237] наилучшим мотивационным комплексом профессиональной мотивации будет такой:

ВМ > ВПМ >ВОМ или ВМ = ВПМ > ВОМ, т.е. индекс внутренней мотивации должен преобладать или быть равным индексу внешней положительной мотивации.

В нашем случае мотивационный комплекс выглядит так:

ВПМ > ВМ > ВОМ, т.е. преобладает индекс внешней положительной мотивации.

Далее мы выделили среди испытуемых преподавателей университета и преподавателей школ три группы по признаку ведущей профессиональной мотивации и проверили их на наличие/отсутствие взаимосвязи с результатами анкетирования. Эти данные представлены в таблице 3.

**Таблица 3** Показатели статистической связи между ответами на вопросы анкеты и результатами исследования по методике К.Замфир (преподаватели университета)

	Вопросы анкеты										
	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ВМ	28%	0,153	0,302*	0,084	0,165	0,13	-0,03	0,191	0,297*	-0,122	-0,131
ВПМ	66%	0,06	0,28*	0,141	-0,335*	-0,032	0,191	-0,120	-0,137	0,122	0,353*
ВОМ	6%	-0,278*	-0,26	-0,132	-0,180	0,063	0,081	-0,223	-0,281*	0,016	-0,288*

В таблице представлены коэффициенты линейной корреляции между вопросами анкеты и показателями профессиональной мотивации. Помеченные звездочками коэффициенты являются статистически значимыми. Так показатели испытуемых преподавателей вуза (6% процентов от

общего числа преподавателей), у которых преобладает внешняя отрицательная мотивация тесно связаны с ответами на первый вопрос анкеты «Верите ли Вы в возможность серьезного, принципиального улучшения деятельности предприятия в течение ближайших 2-3 лет?», причем связь эта обратная, т.е. эти испытуемые не верят в изменения в работе их учебного учреждения в ближайшие 2-3 года ( $p = -0,278$  на 5% уровне значимости). Также обозначилась статистически значимая обратная связь отрицательной внешней мотивации с восьмым вопросом анкеты «После проведенных в вашем коллективе преобразований работать стало...». Это означает, что данным испытуемым характерно мнение, что проводимые изменения никак не повлияли на изменение условий работы в их первичном коллективе ( $p = -0,281$ ). И последняя обнаруженная связь показателя внешней отрицательной мотивации с 10 вопросом анкеты «В нашем коллективе желание отдельных людей улучшить, перестроить собственную работу и работу коллектива чаще всего...». Показатель связи  $p = 0,288$ , что говорит о связи внешней отрицательной мотивации с мнением, что желание отдельных людей улучшить работы всегда натывается на равнодушие начальства.

В то же время обнаружилась обратная связь между внешней положительной мотивацией преподавателей с мнением о том, что в последнее время никаких положительных изменений на их предприятии в целом не произошло. Кроме того прослеживается статистически значимая связь внешней положительной мотивации с мнением о том, что желание работников улучшить собственную работу горячо приветствуется руководством. По всей видимости преподаватели во внешней положительно мотивацией сильно ориентированы на положительное мнение о них руководства и собственный престиж, что обусловило их мнение, прямо противоположное мнению их коллег с внешней отрицательной мотивацией, об участии руководства в поддержке инициатив рядовых преподавателей.

С показателем внутренней мотивации мы обнаружили две взаимосвязи: со вторым вопросом анкеты «Верите ли Вы в возможность создания эффективной системы управления на предприятии?» и с восьмым вопросом «После проведенных в вашем коллективе преобразований работать стало...». Преподаватели с внутренней мотивацией, таким образом, считают, что возможно создание эффективной системы управления в их образовательном учреждении ( $p = 0,302$ ) и что после проведенных нововведений работать стало легче

**Таблица 4** Показатели статистической связи между ответами на вопросы анкеты и результатами исследования по методике К.Замфир (учителя школ)

	Вопросы анкеты										
	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ВМ	30	0,276	0,279*	0,016	0,265	0,063	-0,03	0,19	-0,269	-0,122	0,31*
ВПМ	59	-0,03	0,249	0,253	0,02	0,084	0,266	-0,03	0,12	-0,063	0,193
ВОМ	11	-0,32*	0,2	-0,12	-0,122	0,06	-0,032	0,18	0,063	-0,284*	0,073

Из таблицы 4 видно, статистически значимых связей оказалось не много. Показатель внешней отрицательной мотивации (11% испытуемых) тесно связан обратной зависимостью с ответами на первый вопрос анкеты. Эти данные совпадают с данными преподавателей университета. В данном случае учителя с внешней отрицательной мотивацией считают, что возможность принципиальных изменений в деятельности их школы сомнительна ( $p = -0,32$ ). Также учителя с внешней отрицательной мотивацией склонны считать, что большинство их коллег полностью не готовы к перестройке работы ( $p = -0,284$ ). В данном случае объяснить такой факт можно следующим образом. Испытуемые, главным фактором профессиональной деятельности которых является негативная внешняя мотивация, по всей видимости, не верят в то, что другие работники могут работать из других побуждений. Это лишний раз доказывает, что такой показатель как отрицательная внешняя мотивация способен негативно сказываться на восприятии инициатив коллег в ситуации нововведений.

Далее мы переходим к анализу результатов полученных с помощью методики исследования локуса контроля. Она на наш взгляд существенно дополнит результаты исследования по методике К.Замфир.

Итак, преподавателей университета и учителей школ мы разделили на основании методики исследования субъективного локуса контроля на группы с выраженной экстернальностью и интернальностью. В обеих выборках преобладают испытуемые с интернальным локусом контроля и различий между выборками значимых нет, результаты можно считать идентичными. Далее мы обратимся к анализу ответов испытуемых экстерналов и интерналов преподавателей университета по анкете (таблица 6).

**Таблица 5** Процентное соотношение позитивных ответов в интернальной и экстернальной группах среди преподавателей университета

Группа	1 вопрос	2 вопрос	3 вопрос	4 вопрос	5 вопрос
Интерналы	45%	39%	34%	56%	45%
Экстерналы	23%	20%	19%	38%	25%

Результаты, представленные в таблице 5, говорят о том, что для испытуемых с интернальным локусом контроля характерны положительные ответы на вопросы с 1 по 5 анкеты. Это говорит в пользу того, что экстернальный локус субъективного контроля можно считать негативным фактором влияющим на отношение к инновационным процессам. Эти данные подтверждаются и в выборке учителей школ. Там эти данные даже более выражены. Обратимся к таблице 7. На первый вопрос "Верите ли Вы в возможность серьезного, принципиального улучшения деятельности предприятия в течение ближайших 2-3 лет?" в группе интерналов утвердительно ответили 70% испытуемых, в экстернальной группе – 30%. То есть в группе интерналов наблюдается более позитивное отношение к изменениям в школе. На второй вопрос "Верите ли Вы в возможность создания эффективной системы управления на предприятии?" наблюдается следующее соотношение – 40% в интернальной и 20% в экстернальной. Рассматривая процентные показатели по другим вопросам, мы наблюдаем большее количество позитивных ответов в интернальной группе.

**Таблица 6** Процентное соотношение позитивных ответов в интернальной и экстернальной группах среди учителей школ.

Группа	1 вопрос	2 вопрос	3 вопрос	4 вопрос	5 вопрос
Интерналы	70%	40%	80%	80%	70%
Экстерналы	30%	20%	30%	40%	20%

Поскольку отношение к инновационному процессу наиболее точно отражали ответы на первый и третий вопросы, мы провели сравнительный анализ коэффициентов корреляции интернальной и экстернальной групп по этим показателям.

Таким образом, в интернальной группе по первому вопросу коэффициент равен 0,26, тогда как в экстернальной группе 0,1729. По третьему вопросу коэффициент в группе интерналов равен 0,353, в группе экстерналов 0,17. Полученные данные иллюстрируют большую статистическую значимость корреляционной зависимости в интернальной группе испытуемых.

Анализ результатов корреляционного исследования связей между вопросами анкеты и личностными особенностями по тесту Кэттела в таблице 7, позволяет сделать следующие выводы:

**Таблица 7** Показатели коэффициента корреляции между показателями анкетного опроса и исследования по методике Кэттела (преподаватели университета)

Вопросы анкеты	Факторы-шкалы опросника Кэттела							
	E	G	H	L	M	N	Q1	Q2
1	-0,049	-0,176	*0,311	0,031	*0,321	-0,201	*0,34	0,150
2	-0,196	0,210	0,001	0,018	0,339	0,138	0,173	0,243
3	0,136	-0,015	0,007	0,223	0,237	0,232	*0,273	-0,015
4	0,045	-0,176	0,119	0,030	0,181	0,201	0,174	-0,176
5	0,002	0,023	-0,130	0,010	0,504	0,245	0,130	0,138

6	-0,072	0,010	0,136	-0,015	0,747	-0,072	0,237	0,232
7	0,224	0,017	0,045	-0,176	0,119	0,224	0,181	-0,130
8	0,136	-0,015	0,110	0,223	0,237	0,232	0,224	0,030
9	*-0,298	-0,176	0,119	0,030	0,181	-0,100	0,226	0,403
10	0,030	0,023	-0,496	0,040	0,504	0,114	*0,279	*0,275

Статистически значимая связь подтвердилась лишь в семи случаях. Так существует обратная взаимосвязь между таким качеством личности преподавателей университета как доминантность и мнением, выраженным в анкете, что большинство коллег готовы к перестройке работы. Такая личностная особенность как смелость, а также практичность и радикализм оказались тесно связанной у преподавателей с положительными ответами на первый вопрос анкеты «Верите ли Вы в возможность серьезного, принципиального улучшения деятельности предприятия в течение ближайших 2-3 лет»

В выборке учителей школ можно говорить о статистически значимой связи в четырех случаях. Прежде всего, отметим связь между радикализмом испытуемых учителей как выраженным качеством их личности и положительными ответами на вопросы 1 и 2, т.е. выраженной верой в возможность изменения деятельности учреждения в целом и создания эффективной системы управления, получена высокая статистическая значимость между положительными показателями 2 и 10 вопросов анкеты и таким качеством личности как самостоятельность.

Обобщая полученные по данной методике результаты, следует отметить, что радикализм во взглядах, смелость и неконформизм связаны с положительным отношением к инновациям.

Анализ результатов экспериментального исследования показал, что испытуемые вне зависимости от их принадлежности к группе учителей или преподавателей разделились на три группы по отношению к нововведениям, те, кто их принимает и положительно относится, те, кто не видит никаких изменений и те, кто отрицательно относится к ним

Мы выяснили, что тип профессиональной мотивации оказывает влияние на отношение к нововведениям. Так можно с уверенностью сказать, что негативная внешняя мотивация профессиональной деятельности влияет на негативное восприятие инновационных процессов.

Экстернальный локус контроля можно считать так же негативным фактором влияющим на восприятие инноваций. Наше исследование показало, что процентное соотношение положительных ответов на вопросы анкеты, призванной выявить отношение к инновационным процессам преобладает у испытуемых с интеральным локусом контроля.

Результаты исследования по методике Кэттела, что радикализм во взглядах, смелость и неконформизм связаны с положительным отношением к инновациям, в то же нам не удалось выявить те качества, которые негативно влияют на отношение к инновациям.

#### *Список использованной литературы:*

1. Кларин М.В. *Инновации в мировой педагогике.* -Рига, 1995.-176с.
2. Кан-Калик В.А. Никандров Н.Д. *Педагогическое творчество.* -М.,1990.-231с.
3. Овсянников А. *Инновации в школе: характер и результаты // Народное образование.* -1993. – №6-8. – С. 16-32.
4. Орлов А.А. *Мониторинг инновационных процессов в образовании // Педагогика.* –1996. – №3. – С. 9-15.
5. Андреева.Г.М. *Психология социального познания.* Москва; 2004. – 288с.
6. Красовский Ю.Д. *Организационное поведение.* М.: Юнити-Дана, 2012. – 488с. –4-е изд.
7. Кричевский Р. Л. *Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе.* – М.: Дело, 1993. – 352 с.
8. П.Антонюк В.И. *Опыт исследования социально-психологических проблем системных нововведений: Автореф. дис. канд. филос. наук.* М., 1975. – 22 с.
9. *Педагогика: педагогические теории, системы, технологии / под ред. С.А.Смирнова.* – М., 1998. – 512 с.
10. Занковский А.А. *«Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме»:* Институт психологии РАН; Москва; 2011, [http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book.art=9398240](http://www.litres.ru/pages/biblio_book.art=9398240)



11. Дроздова Н.В. Содержательные особенности психологических барьеров студентов физико-математического факультета // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/47PSMN416.pdf>

12. Thu Trang To. Issledovanie organizacionnoj kul'tury: metodologija kolichestvennoj ocenki i analiza. Jekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO - Economy, 2014, <sup>1</sup> 2, pp. 130–133. // Психологический журнал. -1989. -№2. -с.68-75.

13 Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. - СПб, 1999. – 416 с.