

# СОЦИОЛОГИЯ. ПСИХОЛОГИЯ. ФИЛОСОФИЯ

УДК 159.9 (7)

## ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ САМОПРИНЯТИЯ ПЕДАГОГОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

© 2011 г.

*Л.Н. Захарова, Л.В. Короваикова, М.В. Климычева*

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

zln@uic.nnov.ru

*Поступила в редакцию 31.01.2011*

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования фундаментальной проблемы регуляции деятельности. На материале выявления психологических барьеров и условий эффективного внедрения информационных технологий в образовательный процесс показана роль таких регуляторов деятельности, как самооценка и самопринятие. Дана теоретическая модель зависимости самопринятия человека от его самооценки в различных социальных ролях с учетом их относительной личностной значимости. Выявлены характер и сила влияния организационных культур образовательных учреждений на профессиональную самооценку и самопринятие педагогов. Сформулированы рекомендации по оптимизации процессов внедрения инноваций в организации.

*Ключевые слова:* инновации, информационные технологии, ценности, профессиональная самооценка, самопринятие, ролевые самоидентификации, организационная культура.

В настоящее время уже не подлежит сомнению необходимость модернизации экономической и социальной жизни страны, ее перехода к инновационному развитию. Это означает становление общества, основанного на знаниях, когда новые продукты, технологии и услуги в основе своей содержат результаты интеллектуальной деятельности. В глобальном и конкурентном мире инновационное развитие обеспечивается высоким качеством образования. Поэтому не случайно, что в таком важнейшем для развития образования документе, как Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (НОИ), инновационное развитие определено в качестве единственного пути, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века и обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам. Школа, в соответствии с этим документом, должна подготовить выпускников, готовых к жизни в конкурентном и высокотехнологичном обществе [1].

Современный мир основан на информационных технологиях (ИТ). Поэтому одной из насущных задач школы является переход к активному и широкому использованию таких технологий, делая их повседневным инструментом интеллектуальной деятельности учащихся.

Такая задача – серьезный вызов педагогической и психологической наукам. Одной из наиболее важных проблем на пути ее решения является подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров для всех уровней системы образования. Проблема состоит в том, что, с одной стороны, в педагогической среде имеется понимание необходимости перехода к активному использованию информационных технологий в образовательном процессе, а с другой – процесс такого перехода идет очень медленно, встречая серьезное сопротивление, поскольку значительная часть учительского корпуса сама не является реальными пользователями ИТ [2]. Такое противоречие свидетельствует о двух важных фактах. Первый состоит в том, что для значительной части учителей мотивы активного использования ИТ носят знаемый, а не смыслообразующий характер. Второй – в том, что в системе образования далеко не в полной мере действуют такие механизмы регуляции профессиональной деятельности, которые бы обеспечили требующиеся изменения. Оставляя в стороне рассмотрение административных и финансовых проблем, которые нуждаются, безусловно, в отдельном исследовании и разработке, представляется целесообразным остановиться на выяв-

лении психологических механизмов, обеспечивающих необходимый для такого перехода характер мотивации субъекта профессиональной деятельности.

При всей ее социальной значимости педагогическая профессия – массовая профессия. Поэтому массовый переход к использованию новых технологий должен, по-видимому, строиться не столько на кадровой работе с отбором на основе выявления личностных особенностей, проявляющихся в личностной креативности и предрасположенности к новому, сколько на управлении мотивацией педагогов с весьма разными личностными характеристиками, в том числе и педагогов, консервативно настроенных в отношении использования ИТ.

В настоящее время принцип необходимости исследования личности в контексте (организационном, групповом, социокультурном) уже практически не вызывает сомнений [3, 4]. Следование этому принципу открывает и широкие возможности анализа психологических механизмов, обеспечивающих управляемый перевод известных мотивов в категорию мотивов смыслообразующих и, следовательно, реально побуждающих деятельность.

Разрабатывая теоретическую модель такого механизма, представляется целесообразным в качестве центрального конструкта использовать самопринятие субъекта профессиональной деятельности. Это объясняется тем, что в условиях отсутствия реальных материальных подкреплений модификации трудового поведения следует рассмотреть такой регулятор деятельности, который сам по себе в значительной мере может обеспечить нужный вид активности. В данном исследовании важно разделение отношения к себе на самооценку и самопринятие, предложенное К. Роджерсом [5]. Известный отечественный исследователь самооценки Л.В. Бороздина также указывает на то, что необходимо разделять образ себя, самооценку и отношение к себе [6, с. 100]. Самооценка – это наличие критической позиции индивида по отношению к тому, чем он обладает. Самооценка в значительной мере может детерминировать личностный комфорт или дискомфорт, выраженный в степени самопринятия субъекта, его удовлетворения самим собой [6, с. 102]. Таким образом, понятие самооценки используется для обозначения отношения человека к себе как носителю определенных свойств и достоинств, а самопринятие – для определения отношения к себе в целом. Л.Я. Гозман раскрывает механизм формирования самооценки человеком тех или иных своих качеств (ум, красота и пр.) как процесс и

результат сравнения своих достоинств с достижениями других людей [7]. Представляется не менее правомерным самооценку человека рассматривать применительно к тому множеству социальных ролей, которые он реализует в своей жизни. Такой подход оправдан тем, что, формируя отношение к себе как учителю, свои качества учителя он сравнивает с такими же качествами учителей, а не профессионалов других сфер, женщина-мать сравнивает себя с другими матерями и т.д. Таким образом, человек может иметь целый ряд частных самооценок, существенно различающихся между собой по своим характеристикам (уровню, адекватности, устойчивости и пр.). Это могут быть оценки себя, например, в социальных ролях сына, отца, учителя, друга, мужа, спортсмена, филателиста и пр.

Механизм формирования самопринятия практически нигде не раскрывается. В той же работе Л.Я. Гозмана самопринятие определяется не столько как оценка, сколько как стиль отношения к себе, общая жизненная установка, формирующаяся в онтогенезе [7]. Соглашаясь в целом с такой позицией, тем не менее, можно вполне обоснованно предположить, что самопринятие неотделимо от процессов и результатов оценивания человеком себя и что оно является некоторым обобщенным результатом такого оценивания. Человек, оставаясь внутренне единым и целостным, реализует себя через комплекс присущих ему социальных ролей, и эти роли имеют для него относительно разную значимость, соотносясь с мотивами, занимающими разное место в его мотивационной иерархии. Следовательно, и результаты оценивания себя в различных социальных ролях имеют для человека разную значимость.

Можно предположить, что позитивное самопринятие достигается в тех случаях, когда человек имеет позитивные самооценки в тех видах деятельности, которые имеют для него приоритетное значение, т.е. мотивы которых занимают вершинные места в общей мотивационной иерархии личности. И наоборот, человек утрачивает позитивное самопринятие, если при реализации важных для него социальных ролей он не имеет возможности оценить себя высоко. Это происходит даже в тех случаях, когда он остается успешен и, следовательно, позитивно оценивает себя в других видах деятельности, имеющих для него второстепенное значение. Чтобы поддержать самопринятие на достаточно высоком уровне, человек, не достигая высоких результатов в значимой для него деятельности, может стремиться все же получить их, напрягая

свои силы, совершенствуясь. Но в случае череды неудач он переоценивает деятельность, изменяет для себя значимость отдельных социальных ролей, и, обесценив ранее значимые виды деятельности, делает значимыми те, в которых он имеет высокие результаты. Такие ролевые метаморфозы хорошо изучены в возрастной психологии [8].

Положительное самопринятие есть необходимое условие позитивного восприятия себя и своей жизни в целом и поэтому является необходимым для любого человека. Следовательно, опосредование достижения такого самопринятия высокими частными самооценками в социальных ролях, значимость которых регулируется условиями организационного контекста, может быть тем самым психологическим механизмом, который обеспечивает становление необходимой мотивации субъекта профессиональной деятельности.

Этот тезис является рабочей гипотезой проведенного эмпирического исследования. Его цель состоит в выявлении психологических детерминант самопринятия педагогов в процессе внедрения новых информационных технологий в организационных условиях разного типа.

Если выдвигаемая гипотеза подтверждается и выделяется комплекс психологических детерминант положительного самопринятия, то важнейшим практическим результатом исследования становится возможность разработки подходов к управлению процессом внедрения нового в деятельность людей с самым разным отношением к нему.

Для того чтобы эмпирически проверить адекватность теоретической модели психологического механизма мотивации овладения новыми компетенциями, необходимы два условия. Первое условие – это наличие испытуемых, различающихся по критерию относительной значимости различных социальных ролей, поскольку данный психологический механизм должен работать с разной мерой действенности в отношении учителей с разной личностной значимостью профессиональной роли педагога. Второе – наличие организационных условий, с разной силой демонстрирующих педагогам значимость использования ИТ для достижения целей образования. Необходимость соблюдения этих условий обусловила разработку процедуры эмпирического исследования.

*Процедура исследования.* Исследование проведено в период 2007–2010 гг. В качестве испытуемых в нем приняли участие 169 педагогов из восьми общеобразовательных школ Нижегородского региона. Исследование проводилось в

два этапа. На первом этапе (2007–2008) выявлены учителя с разной активностью в сфере использования ИКТ в образовательном процессе. На втором этапе (2009–2010) определены личностные особенности педагогов и характеристики организационно-психологических условий их профессиональной деятельности.

В исследовании применены методы экспертной оценки, наблюдения и беседы, прямого шкалирования, семантического дифференциала Ч. Озгуда, диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (в модификации А.В. Шакуровой), методики личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Макпартленда, самооценки О.И. Моткова (в модификации Л.Н. Захаровой). Результаты представлены в табл. 1–3.

### Результаты исследования и их анализ

*Краткая характеристика групп испытуемых.* На основе экспертных оценок специалистов Нижегородского института развития образования, осуществляющих регулярный мониторинг процессов информатизации в школах, были сформированы три основные группы испытуемых, которые получили следующие условные наименования: «активные информатизаторы», «информатизаторы поневоле» и «консерваторы». Эти наименования отражают характер участия педагогов в процессах внедрения и использования ИТ в образовательном процессе. Педагоги-«информатизаторы» активно применяют ИТ в учебном процессе, повышают свою квалификацию в сфере ИТ, разрабатывают собственные учебные проекты с использованием ИТ и пр. В группу «информатизаторов поневоле» вошли педагоги, которые используют ИТ вынужденно, по предписанию руководства. Группу консерваторов составили учителя, не применяющие ИТ в образовательном процессе или использующие их время от времени в наиболее простом формате. Все испытуемые – опытные учителя со стажем работы от 10 до 20 лет.

Собственные оценки значимости использования ИТ, сделанные самими испытуемыми, позволили уточнить их ценностные ориентации. Эта часть исследования реализована с применением метода семантического дифференциала, где предметом оценки испытуемыми послужили два образа педагогов с разной приверженностью использования ИКТ в образовательном процессе и лидирующих в конкурсе на звание «Учитель года» (текст ситуации разработан Л.Н. Захаровой и М.В. Климычевой).

Таблица 1

**Ценностная ориентированность, приверженность социальным ролям и особенности профессиональной самооценки педагогов с разным уровнем активности в использовании ИКТ**

Испытуемые	Самооценка – образ педагога-инноватора	Самооценка – образ педагога-традиционалиста	Стат. знач. различий Y	ПСО в сфере ИТ	Приоритеты социальных ролей (в %)	
					Профессиональные	Семейные
Информатизаторы	0.53	0.73	T	7.81	50	40
W и-ип	*	*		*	-	*
Информатизаторы поневоле	<b>1.23</b>	<b>0.28</b>	**	<b>5.1</b>	<b>57</b>	<b>76</b>
W ип-к	*	*		T	-	*
Консерваторы	0.71	0.72	-	5.71	57	50

В табл. 1: ПСО – профессиональная самооценка; и – информатизаторы, ип – информатизаторы поневоле, к – консерваторы; Y – достоверность различий по критерию Уайта; W – достоверность различий по критерию Вилкоксона, \* –  $p \leq 0.05$ ; \*\* –  $p \leq 0.01$ ; T – тенденция.

Ситуация. «Недавно стало известно, что в конкурсе «Учитель года» на российском уровне лидируют два преподавателя начальных классов Доронина Татьяна Петровна и Востокова Евгения Федоровна. В учительской состоялась целая дискуссия. Одни учителя полагали, что приоритет нужно отдать Т.П. Дорониной, другим более симпатична была Е.Ф. Востокова.

Их суждения основывались на кратких характеристиках педагогов, данных в Учительской газете. Особый интерес вызывало то, что наконец-то внимание руководства министерства образования и педагогической общественности обращено в сторону начальной школы. Но слишком разные характеристики педагогов вызвали серьезные разногласия.

Татьяна Петровна Доронина была охарактеризована как педагог, посвятивший себя уже при работе с маленькими детьми формированию у них критического мышления, самостоятельности в постановке и решении проблем, ответственности и коммуникативных умений. Ее работа посвящена развитию в детях толерантности, способности жить в многокультурном мире, способностей адаптации к различным социальным контекстам. В центр своей педагогической деятельности она поставила новые информационные технологии, открывающие широкие возможности для творчества. В своей работе Татьяна Петровна активно использует мультимедийные и сетевые средства презентации материала, выстраивает свои занятия, используя медиатехнологии, обучая детей самостоятельной работе и умению работать с информацией. Приоритетным для нее является поиск и развитие новых способов обучения де-

тей. Показателем успеха ее деятельности стали наиболее высокие показатели выполнения учениками тестовых проверочных заданий, а также свободное владение и использование в обучении компьютерных программ.

Востокова Евгения Федоровна была представлена к данной номинации за достижения в воспитательной работе. Было отмечено, что Евгения Федоровна не только талантливый педагог, прекрасный воспитатель, но и заботливая мать. Ее класс отличает высокий уровень дисциплины, сплоченности, взаимопомощи. Под ее руководством ребята объединились в «Общество неунывающих», в которое вошли ученики не только из ее класса, но и из других начальных классов школ города. Дети из этого общества вместе с родителями помогают инвалидам и пожилым людям в своих домах. Детское общество заботится о клумбах в городском парке. Сама Евгения Федоровна отмечает, что наибольшей ценностью для нее является порядок и прививание детям нравственных и этических норм. Ребенок, оканчивая школу, должен в первую очередь быть гражданином своей страны, соблюдать законы и иметь твердый стержень в виде системы моральных представлений и навыков нравственного поведения.

Результаты оценок педагогами этих образов представлены в таблице 1.

Как свидетельствуют данные табл. 1, отношение педагогов к педагогу-инноватору и педагогу-традиционалисту различно в группах испытуемых. Педагоги, занимающие консервативную позицию, весьма сдержанны в своих оценках. Активные информатизаторы воспринимают себя скорее близкими учителю-инноватору и так же

удаленными от традиционалиста, как и консерваторы. Именно поэтому в исследовании используются разные наименования для группы консерваторов в сфере использования ИТ и педагога с традиционной установкой на воспитание. Воздерживаться от активного использования ИТ – совсем не значит отдавать безусловный приоритет воспитанию, как и активное использование ИКТ не означает отказа от традиционных ценностей. Принципиально иные показатели характеризуют группу учителей, вынужденно занимающихся ИТ. Им чужда позиция педагога-инноватора, и они чувствуют себя педагогами-воспитателями. С этими данными хорошо согласуются оценки своей компетентности в сфере применения ИТ испытуемыми всех трех групп. Самые высокие оценки, естественно, у учителей, активно внедряющих ИТ в образовательный процесс (7.81), несколько ниже – у консервативно настроенных учителей (5.71). Самые низкие оценки – у информаторов поневоле – 5.1. Повидимому, освоение ИТ дается им весьма тяжело, и они воспринимают уровень своей компетенции ниже, чем практически не использующие эти технологии консерваторы.

Анализируя психологические различия испытуемых с разной активностью применения ИТ, необходимо отметить факт различий в значимости профессиональных и семейных ролей в их самоидентификациях. Значимость этого показателя становится понятной, если поставить вопрос о причинах такой близости своей позиции и позиции педагога-традиционалиста, которая обнаружена в группе информатизаторов поневоле. В соответствии с данными табл. 1, в этой группе испытуемых приоритет семейных

ролей зафиксирован на уровне статистической значимости (76% семейных против 57% профессиональных социальных ролей). Этот результат вполне ожидаем, поскольку традиционно воспитание связывается в общественном сознании с социальным институтом семьи. Что этот факт означает для достижения целей образования, можно установить в процессе дальнейшего анализа, связанном с выявлением организационно-психологических условий трудовой деятельности испытуемых и их самопринятием в контексте этих условий.

*Анализ организационно-психологических условий работы педагогов с разной активностью в использовании ИТ.* Организационно-психологические условия трудовой деятельности воплощаются в феномене организационной культуры (ОК). ОК проявляет себя через ценности, разделяемые большинством участников трудового процесса, и тех моделях поведения, которые выстраиваются на основе этих ценностей [8]. В процессе исследования установлены типы ОК, в которых работают испытуемые, а также их организационно-культурные предпочтения. Понятно, что в том случае, если ОК-условия порождают позитивное трудовое самочувствие, в том числе самопринятие испытуемого, он не желает их менять. В тех же случаях, когда трудовое самочувствие испытуемого негативно, в исследовании фиксируется желание изменить эти условия, и по характеристикам предпочтительных условий можно установить ценности испытуемого и его ожидания от этих условий. Результаты исследования актуальной и предпочтительной ОК образовательного учреждения (ОУ) педагогов

Таблица 2

**Организационно-культурные условия профессиональной деятельности педагогов с разным уровнем активности в сфере применения ИТ**

Испытуемые	Тип организационной культуры												Пре-обл. тип ОК	Желат. Тип ОК
	АК, КА		У	ИД		У	КИ		У	АД		У		
	А	Ж		А	Ж		А	Ж		А	Ж			
И	50	57.1	–	16.67	2.86	*	0	5.17	–	25	28.57	–	АК	АК
W	*	Т		*	Т		Т	–		*	*			
ИП	34.52	78.75	*	38.10	10	*	11,9	10	–	16,7	15	–	ИД КА	КА
W	–	–		Т	–		*	–		Т	–			
К	37.04	61.11	*	25.93	12.9	*	37.0	12.96	*	3.7	12.96	Т	КА	КА

В табл. 2: И – информатизаторы, ИП – информатизаторы поневоле, К – консерваторы; АК – адхократически-клановый, КА – кланово-адхократический, ИД – иерархически-деловой, КИ – кланово-иерархический, АД – адхократически-деловой типы. А – актуальное состояние организационной культуры, Ж – желательное состояние организационной культуры. Остальные типы ОК не представлены в таблице в силу их незначительной представленности. У – достоверность различий по критерию Уайта, W – достоверность различий по критерию Вилкоксона, \* –  $p \leq 0.05$ ; \*\* –  $p \leq 0.01$ , Т – тенденция.

с разным уровнем активности в применении ИТ представлены в таблице 2.

Половина педагогов из числа испытуемых, активно внедряющих ИТ в образовательный процесс, работают в ОУ с адхократически-клановой ОК и еще четверть – с адхократически-деловой ОК. Оба типа ОК объединяет адхократический компонент, следовательно, для организационных условий этих ОУ характерна ценность творчества. И педагоги-информатизаторы желают сохранить существующие типы ОК. Это свидетельствует о том, что они комфортно чувствуют себя в этих условиях.

В ОК ОУ консерваторов преобладают кланово-адхократическая и кланово-иерархическая модели ОК (примерно по 37%). Легко заметить принципиальное различие этих моделей от моделей, характерных для ОУ информатизаторов. Главный ориентир в организациях информатизаторов – творческая активность, а в ОУ консерваторов – это ценность отношений. Следует сразу отметить, что, по данным исследований ОК образовательных учреждений, приоритет ценности отношений – гораздо более типичная характеристика российских школ, чем ценность творчества [2]. Комфортность пребывания в условиях реализации ценности отношений вызывает к жизни следующую тенденцию в предпочтениях консерваторов: выраженное желание усиления присутствия кланового компонента: с 37% до 61%.

Следует отметить и то, что наличие выраженного иерархического компонента в ОК снижает ее привлекательность для педагогов всех групп. Вместе с тем информатизаторы поневоле работают в ОК с выраженным иерархическим компонентом (38.1%). Немалое количество работают в кланово-адхократической модели ОК

(34.5%). Никто не желает такого ее увеличения, как эта категория испытуемых – до 78.75%. Ценность отношений типична для людей с приоритетом социальных ролей семейного плана, что и было отмечено в качестве характерной особенности самоидентификаций этой группы испытуемых.

Таким образом, важным результатом исследования являются выявленные тенденции в организационно-культурной детерминации ориентации педагогов на использование ИТ. Ценностный приоритет творчества в ОК и минимизация иерархичности способствуют активному применению ИТ в образовательном процессе. Приоритеты отношений и иерархичности являются сдерживающими факторами внедрения ИТ. Следует принять во внимание тот факт, что исследование проведено в обычных школах без специального подбора учителей по критерию их склонности к творчеству вообще и использованию ИТ в частности. Поэтому можно обоснованно полагать, что именно организационно-культурная детерминация трудового процесса имеет выявленные эффекты. Обращает на себя внимание еще один важный факт. Только активные информатизаторы отмечают наличие в ОК своих ОУ выраженный деловой компонент. И наблюдается небольшая тенденция к росту его желательности – с 25% до 28%. Немногочисленность приверженцев такого типа культуры не позволила внести его в число желательных моделей ОК. Однако, если вернуться к задачам, поставленным в НОИ, то готовность жить в конкурентном мире обеспечивает именно этот компонент ОК. Следовательно, усиление делового компонента в ОК ОУ можно рассматривать как практически неиспользуемый ресурс инновационного развития.

Таблица 3

#### Психологические характеристики педагогов, внедряющих ИКТ в условиях ОК разного типа

Испытуемые	Тип ОК	Уд.П	Уд.О	Ур.С	Уд.Ж	ОС	ПСО в сфере ИТ	Приоритеты социальных ролей	
								ПР	СР
Информатизаторы	АК	6.86	<b>7.86</b>	5.29	8.00	<b>7.67</b>	7.81	50	40
Информатизаторы поневоле	ИД	2.6	<b>1</b>	0.8	5	<b>8.2</b>	6	40	70
	КА	8.58	<b>7.79</b>	5.11	7.53	<b>7.63</b>	3.9	63.1	73.6
Консерваторы	КА	6.78	<b>6.78</b>	3.66	6.33	<b>6.93</b>	5.71	56.6	50

В табл. 3: Уд.П – удовлетворенность своей профессией; Уд.О – удовлетворенность своим положением в образовательном учреждении; Ур.С – уровень напряжения, стресса, который педагоги обычно испытывают на работе; Уд.Ж – в целом, удовлетворенность жизнью; ОС – в целом, отношение к себе; показатели max – 10, min – 1; АК – адхократически-клановый, КА – кланово-адхократический, ИД – иерархически-деловой типы ОК; ПР – профессиональные роли, СР – семейные роли.

*Профессиональная самооценка и самопринятие педагогов в условиях ОК разного типа.* Данные табл. 3 свидетельствуют о том, что группы испытуемых существенно различаются в сфере профессиональной самооценки и самопринятия в зависимости от того, в каких моделях ОК они работают.

Чтобы понять организационную детерминацию самопринятия и самооценки, целесообразно сравнить группы по удовлетворенности некоторыми важными аспектами трудовой деятельности. Наиболее простые варианты взаимоотношений между профессиональной самооценкой и самопринятием можно видеть в группах информатизаторов и консерваторов. Они адекватно оценивают свой уровень владения ИКТ. У них ниже средних значений уровень профессионального стресса, позитивно сдержанное отношение к себе в целом, гармонирующее с удовлетворенностью профессией и жизнью в целом.

У информатизаторов профессиональная жизнь гораздо более напряженная: наиболее высокий уровень профессионального стресса, но и самопринятие, и удовлетворенность жизнью в целом достигают максимальных значений по сравниваемым группам. Таким образом, это более активные и жизнерадостные люди, любящие жизнь, работу и себя в жизни и в работе.

Но отношение к себе в целом весьма позитивное во всех трех группах. Следует отметить, что особенно высокий уровень самопринятия характеризует информатизаторов поневоле, работающих в условиях иерархически-деловой ОК (8.2). Сразу обращает на себя внимание, на первый взгляд, парадоксальная ситуация. Испытуемые с самым высоким уровнем самопринятия характеризуются минимальным показателем удовлетворенности своим положением в образовательном учреждении (1) и достаточно низким уровнем удовлетворенности жизнью (5), минимальным уровнем удовлетворенности профессией (2.6). Разрешение этого видимого парадокса становится понятным, если обратить внимание на силу самоидентификации в семейных социальных ролях – 70%. Это означает, что самопринятие этих испытуемых зависит не от оценки профессиональной компетентности, а от их самореализации в семейной сфере. Эта сфера формирования наиболее значимой самооценки и на ее основе высокого уровня самопринятия для информаторов поневоле в условиях иерархически-деловой культуры становится основной.

Иной механизм формирования позитивного самопринятия информаторов поневоле в условиях кланово-адхократической культуры. На уровне самого низкого уровня компетентности в сфере

ИТ (3.9) – поскольку речь идет о самооценке, то кажется, что эти педагоги даже бравадируют своей технологической некомпетентностью – у них максимальная удовлетворенность профессиональной деятельностью, прекрасное положение в школе. Понятно, чем обусловлены эти различия. Конечно, организационными условиями.

В условиях иерархически-делового типа ОК к педагогам предъявляются очень жесткие требования, сопряженные с конкретными сроками их выполнения и конкретными показателями. Невыполнение этих требований в качестве серьезного последствия имеет недовольство администрации, понижение рейтинга специалиста, снижение самопринятия. Желание поддержать его высокий уровень ведет к обесцениванию профессиональных ролей и доминированию ролей семейного плана, в которых самооценивание может идти и идет вне оценок администрации. В условиях кланово-адхократического типа ОК ситуация принципиально иная. Коллектив педагогов солидаризуется на основе поддержки друг друга, и не столько на отрицании необходимости ИТ, сколько на переводе решения из сферы ближайшего будущего в будущее гораздо более отдаленное, как и практически любых инноваций, ведущих к росту трудового напряжения. Творческий потенциал здесь, скорее всего, реализуется в поиске путей ухода от проблем, а не их решения. Достаточно высокий уровень стресса выдает понимание учителями неустойчивости достигнутого и удерживаемого благополучия. Ясно, что руководящие документы приняты, и все равно придется меняться.

Если вернуться к вопросу о возможности решения задач, поставленных в НОИ, то становится понятным, что информатизаторы поневоле наиболее далеки от их решения. Они находят себя в реализации традиционных подходов, нередко выдавая их за инновационные, и не только не решают задачи формирования готовности выпускника к жизни в конкурентном и высокотехнологичном обществе, но и значительно тормозят и искажают процесс получения современного образования. Они оттягивают внедрение ИКТ, а в области воспитания формируют готовность не к конкуренции, а к соглашательской, конформистской позиции на основе безусловного приоритета ценности отношений.

## Выводы

1. В исследовании нашла подтверждение идея регуляции деятельности на основе самопринятия как обобщенного отношения к себе и частных самооценок в реализации социальных ролей с разной личностной значимостью.

2. Получила развитие предложенная теоретическая модель регуляции деятельности принятия нового на основе естественного или управляемого воздействия на потребность в позитивном самопринятии и самооценки в конкретных социальных ролях.

3. При неуспешной реализации профессиональной роли и, как следствие, разочаровании в профессии человек, чтобы защитить уровень положительного самопринятия, изменяет приоритеты и повышает значимость той социальной роли, в которой ему легче достигнуть высоких результатов. В данном исследовании такими ролями являются семейные роли. Высокая самооценка при реализации этих ролей становится фактором поддержания высокого уровня позитивного самопринятия.

4. Приоритет семейных ролей и отвержение современных технологий обучения обуславливают концентрацию внимания педагогов на проблемах традиционного воспитания в ущерб решению задач формирования готовности выпускников к жизни в конкурентном и высокотехнологичном обществе.

5. Основным фактором, обеспечивающим действие защитного психологического механизма, являются организационно-психологические условия реализации профессиональной деятельности, конкретно административная модель управления, проявляющаяся в организационной культуре иерархического типа.

6. Действие психологического механизма мотивирования недостаточно лично значимой деятельности, в том числе принятия инноваций, можно обеспечить следующим образом, выделив в нем несколько уровней в соответствии с психологической структурой деятельности. На уровне ориентировочной основы субъект новой деятельности должен убедиться на примере значимых для него коллег в том, что они достигают более высоких результатов, используя некоторую инновационную технологию. Уровень профессиональной самооценки в этом случае понижается, а сле-

довательно, понижается и уровень самопринятия. На мотивационном уровне возникает тенденция вернуть позитивное самопринятие за счет повышения профессиональной самооценки в результате приобретения новых профессиональных компетенций. В такой ситуации необходимо обеспечить субъекту нового вида деятельности возможность на поведенческом уровне овладеть новыми профессиональными компетенциями, а на уровне контроля зафиксировать достижение результативности, характерное для коллег из референтной группы.

7. Для успешного принятия инноваций, в том числе ИТ в образовательном процессе, менеджменту необходимо создавать более благоприятную мотивационную среду с помощью усиления адхократического и делового компонентов в организационно-культурных условиях реализации трудовой деятельности и профессионального развития.

#### Список литературы

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» // Режим доступа <http://mon.gov.ru/dok/akt/6591/>.
2. Захарова Л.Н., Ярмахов Б.Б. Психологические барьеры внедрения информационных технологий в образовательных учреждениях // Вестник ННГУ. 2009. № 1. С. 11–19.
3. Guimond S., Chatard A., Kang P. Personality, Social and Self-categorization // *European Journal of Personality*. 2010. Vol. 24. № 5. P. 488–492.
4. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: ВШЭ. 2010.
5. Rogers C. On becoming a person. Boston: Houghton Mifflin. 1961.
6. Бороздина Л.В. Что такое самооценка // Психол. журнал. 1992. Т. 13. № 4. С. 100–103.
7. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. М.: МГУ, 1987.
8. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. 1978. № 4. С. 23–35; 1979. № 2. С. 47–56.
9. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.

#### THE ORGANIZATIONAL CULTURE DETERMINATION OF TEACHER'S SELF-ACCEPTANCE DURING IMPLEMENTATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN EDUCATION

*L.N. Zakharova, L.V.Korovashkova, M.V. Klimycheva*

The paper discusses the results of theoretical and empirical research into the fundamental problem of activity regulation. The role of self-esteem and self-acceptance as activity regulators is demonstrated in the context of psychological barriers and conditions for effective implementation of information technologies in education. A theoretical model is proposed of the dependence of a person's self-acceptance on his/her self-esteem in different social roles according to their relative personal importance. The nature and strength of the impact of educational institutions' organizational culture on educators' self-esteem and self-acceptance are identified. Recommendations for optimization of innovations implementation in an organization are formulated.

*Keywords:* innovations, information technologies, values, professional self-esteem, self-acceptance, role self-identification, organizational culture.