

УДК 159. 922.2

DOI: 10.18413/2313-8971-2018-4-2-0-5

Подымова Л. С.¹
Карикина М. М.²**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОСТИ ПЕДАГОГОВ**

¹) Московский педагогический государственный университет,
ул. Малая Пироговская, д.1, стр. 1, г. Москва, 119991, Россия,
E-mail: pod_ls@mail.ru

²) Московский педагогический государственный университет,
ул. Малая Пироговская, д.1, стр. 1, г. Москва, 119991, Россия,
E-mail: mari4ka_@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению структуры инновационности педагогов и этапов психолого-педагогического сопровождения развития данного качества. Актуальность исследования инновационности педагогов обусловлена социально-психологическими факторами, обеспечивающими адаптацию педагога к постоянно изменяющимся условиям профессиональной деятельности. Методология исследования опирается на культурно-историческую концепцию Л.С. Выготского. В статье дается описание структуры инновационности педагогов: мотивационный компонент, выражающийся в потребности в инновационной активности, саморазвитии, преодолении трудностей; позитивном отношении к педагогическим новшествам; поведенческий компонент, проявляющийся через толерантность к новому опыту, готовности к реализации новшеств в образовательном процессе; когнитивный компонент, проявляющийся в креативности, способности оценить новую идею и увидеть способы ее реализации в будущем. Представлена программа психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов, состоящая из следующих блоков: актуализация личностных ресурсов в восприятии и внедрении педагогических новшеств; осмысление имеющегося инновационного опыта и моделирование ценностного пространства инноваций; знакомство с педагогическими новшествами и структурирование способов их внедрения в педагогическую практику; оценка ситуации неопределенности и рисков при внедрении педагогических новшеств; профилактика психологических барьеров при восприятии и внедрении педагогических новшеств, анализ основных причин возникновения инновационных барьеров; технология развития навыков взаимодействия педагогов в процессе разработки и внедрения новшеств; рефлексия полученного инновационного опыта. Результаты исследования связаны с возможностью использования программы психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов в работе психологической службы образования, актуализации личностных ресурсов учителя в восприятии и внедрении педагогических новшеств. В статье представлены выводы об условиях развития инновационности педагогов, о проблемах реконструкции собственного опыта педагога, снятии недоверия к чужому опыту и развитию толерантности в межличностном взаимодействии.

Ключевые слова: инновационность; педагогическая деятельность; психолого-педагогическое сопровождение; педагогические инновации; психологические барьеры, персонализация обучения.

L. S. Podymova¹
M. M. Carikina²

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT
DEVELOPMENT OF INNOVATIVENESS OF TEACHERS

¹) Moscow Pedagogical State University, 1, p.1,
Malaya Pirogovskaya Street, 119991, Russia,
E-mail: pod_ls@mail.ru

²) Moscow Pedagogical State University, 1, p.1,
Malaya Pirogovskaya street, 119991, Russia,
E-mail: mari4ka_@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the structure of teachers' innovation and stages of psychological and pedagogical support of the development of this quality. The relevance of the research of teachers' innovativeness is determined by the socio-psychological factors that ensure the teacher's adaptation to the constantly changing conditions of professional activity. The research methodology is based on the cultural and historical concept of L.S. Vygotsky. The article describes the structure of the innovation teachers: motivational component, expressed in the need for innovation activity memories overcome the difficulties; positive attitude towards educational innovations; behavioral component, which is manifested by tolerance for new experiences, willingness to implement innovations in the educational process; cognitive component, which manifests itself in the creativity, the ability to evaluate new ideas and to see how its implementation in the future. Presents a program of psycho-pedagogical support of development of innovative teachers, consisting of the following units: the actualization of personal resources in the perception and implementation of pedagogical innovations; interpretation of existing experience and innovative simulation value space of innovation; familiarity with pedagogical innovations and structuring methods for their implementation in teaching practice; assessment of the situation of uncertainty and risks in the implementation of pedagogical innovations; prevention of psychological barriers in the perception and implementation of pedagogical innovations, the analysis of the root causes of barriers to innovation; technology development of interaction skills of teachers in the development and innovation; reflection obtained innovative experience. The results of the study are associated with the possibility of using the program of psychological and pedagogical support for the development of innovative teachers in the psychological service of education, updating personal resources of teachers in the perception and implementation of pedagogical innovations. The article presents the conclusions about the conditions of development of teachers' innovation, about the problems of reconstruction of the teacher's own experience, removal of distrust to others' experience and the development of tolerance in interpersonal interaction.

Keywords: innovation; pedagogical activity; psychological and pedagogical support; pedagogical innovations; psychological barriers, personalization of training.

Введение. Структура инновационности педагогов как личностной характеристики недостаточно изучена в психологии. Термин «инновационность», обозначающий способность человека к восприятию, осмыслению, обработке, распространению

и внедрению новшеств, был представлен в отечественной психологической литературе С.Р. Яголковским [3]. Применяя этот термин для анализа личностных характеристик учителя, мы считаем, что инновационность, являясь содержательной кате-

горией, имеет, прежде всего, существенное значение для преодоления психологических барьеров и развития толерантности к новому опыту и взаимодействию в ситуации неопределенности.

Ученые выделяют основные характеристики инновационности: креативность, готовность к риску, открытость опыту, независимость суждений, чувствительность к оригинальным идеям, потребность в новизне [5, 6, 7, 8, 9, 10].

На основе анализа психолого-педагогической литературы мы выделили следующие компоненты инновационности педагога:

1) мотивационный, выражающийся в потребности в инновационной активности, саморазвитии, преодолении трудностей; позитивном отношении к педагогическим новшествам, ориентации на успех, достижении положительного результата в педагогической деятельности;

2) когнитивный компонент, проявляющийся в креативности, способности оценить новую идею и увидеть способы ее реализации в будущем, готовности к риску;

3) поведенческий компонент, проявляющийся через толерантность к новому опыту, умение действовать в незнакомой обстановке при недостатке информации без боязни неудачи, видеть в новшествах не угрозу, а новые возможности, тем самым развивая настойчивость, лидерские качества, способность взяться за решение более сложных педагогических задач, обеспечивая скорость внедрения новых идей и готовность к их внедрению.

Все компоненты инновационности взаимосвязаны между собой. Это означает, что, развивая когнитивные качества личности, учитель развивает и способность к преодолению трудностей, определяется в системе ценностей и смыслов инновационной деятельности.

Программа психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов ориентирована на поддержание оптимального уровня инновационных качеств личности в целях профилактики проблем, которые возникают у

учителя при восприятии и реализации новшеств, а также на развитие адаптационного потенциала педагога в инновационной образовательной среде.

Можно утверждать, что профессиональная сфера деятельности педагога, в целом, отличается инновационным характером в силу специфики профессии. Именно поэтому программа по развитию инновационности педагога может послужить полезным ресурсом в профессиональной деятельности и оказать помощь в условиях сверхинтенсивного ритма обновления содержания и функций педагогической профессии.

Следует отметить существенную особенность предложенной программы. Развитие инновационности педагогов осуществлялось через включение их в опосредованное решение педагогической задачи – выбора модели смешанного обучения. Мы исходили из идеи Л.С. Выготского о взаимосвязи опосредованности и произвольности, когда выбор и принятие решения осуществляются не автоматически, а через интеллектуальные усилия и самоконтроль, саморегуляцию, что в конечном итоге определяет содержание ценностно-смысловой сферы личности – отношения к новшеству [1].

В исследовании мы также опирались на идею Л.С. Выготского о символической, знаковой опосредованности сознания, об употреблении знака как важного фактора в развитии личности, а также на положение А.Н. Леонтьева о том, что человек усваивает некоторую систему идей через их значение, личностный смысл [2].

В работе эти идеи преломлялись в двух позициях. С одной стороны, это социальная детерминация: освоение новой технологии для социально-профессиональной успешности, а, с другой стороны, – изменение уровня инновационности через интерпретацию этой технологии для себя – актуализацию своих возможностей при использовании «стимулов-средств» [1].

Основная часть. Целью программы психолого-педагогического сопровожде-

ния развития инновационности педагогов являлось развитие потребности в освоении и внедрении педагогических новшеств, актуализации ценностно-смысловых, когнитивных и поведенческих аспектов инновационности.

В связи с этим для реализации данной программы были поставлены следующие задачи:

- 1) сформировать потребность в развитии инновационности и саморазвитии;
- 2) способствовать повышению мотивационной готовности к восприятию инноваций;
- 3) содействовать развитию толерантности к ситуации неопределенности в условиях инновационной образовательной среды и готовности к риску;
- 4) стимулировать активное включение педагогов в освоение педагогических новшеств.

Разрабатывая программу по развитию инновационности педагогов, мы отталкивались от следующего тезиса. Система преподавания (в особенности, в начальной и средней школе) предполагает определенный алгоритм, следование определенным схемам (например, схеме технологической карты урока). Развитие инновационности педагога предполагает не отрицание всех прошлых стандартов и видов профессиональной деятельности, а адаптацию их к новому: новым смыслам, содержанию, технологиям обучения и воспитания обучающихся. Педагогу необходимо оптимизировать методы и принципы структурирования занятий, передачи знаний в соответствии с педагогическими новшествами. Учет нововведений, диктуемых временем и жизнью, в целом, адаптация к ним, проявление инновационной активности, включенности в реализацию новшеств, способности работать в ситуации неопределенности – одна из основных задач педагога [3, 4].

В результате проведенного исследования были установлены факторы, снижающие уровень развития инновационности педагогов: межличностная интолерантность к неопределенности, интолерантное

отношение к неопределенности, боязнь неудачи при внедрении новшества, отсутствие мотивации на успех, отсутствие понимания смысла инноваций, низкая адаптивность к изменениям. Исследование показало также, что учителя средней школы менее адаптированы к изменениям по сравнению с группой педагогов начальной школы, которые раньше включились в процесс освоения новых образовательных стандартов. Настороженное отношение к педагогическим инновациям учителей средней школы, четко структурированная деятельность, привычка использовать проверенные методы работы и источники информации, сформированность определенного круга общения в определенной степени препятствуют развитию инновационности и вызывают сопротивление новшествам в разных формах его проявления. Именно поэтому, в экспериментальную группу были включены педагоги средней школы г. Москвы – 27 человек с разным педагогическим стажем (от одного года до 30 лет).

Программа была направлена на освоение технологии смешанного обучения. Однако целью данной программы было не только освоение самой технологии – прямая образовательная цель, но и развитие инновационности личности, способности воспринимать, дорабатывать и внедрять педагогическое новшество – развивающая цель. Контрольная группа состояла из 25 педагогов, которые также осваивали технологию смешанного обучения без психолого-педагогического сопровождения (самостоятельный просмотр видеотрансляций уроков, потоковые лекции, спонтанно рефлекслируемый опыт).

На основании критериев, показателей и методов диагностики уровня развития инновационности педагогов были выделены три группы, имеющие разный уровень развития инновационности: низкий, средний и высокий. Психолого-педагогическое сопровождение развития инновационности педагогов осуществлялось с учетом особенностей каждой группы.

В программу развития инновационности педагога были включены следующие блоки:

1) актуализация личностных ресурсов в восприятии и внедрении педагогических новшеств;

2) осмысление собственного имеющегося инновационного опыта и моделирование ценностного пространства инноваций;

3) знакомство с педагогическими новшествами и структурирование способов их внедрения в педагогическую практику;

4) оценка ситуации неопределенности и рисков при внедрении педагогических новшеств;

5. профилактика психологических барьеров при восприятии и внедрении педагогических новшеств, анализ основных причин возникновения инновационных барьеров;

б) технология развития навыков взаимодействия педагогов в процессе разработки и внедрения новшеств;

7) рефлексия полученного инновационного опыта.

Психолого-педагогическое сопровождение развития инновационности педагогов включало в себя несколько этапов.

Первый этап – диагностика уровня развития инновационности и дифференциация педагогов по уровню развития данного качества.

Второй этап – проведение групповых и индивидуальных занятий по освоению технологии смешанного обучения и формированию мотивационной готовности к ее реализации. Основной целью данного этапа являлась актуализация внутренних ресурсов по освоению новшества через взаимодействие с другими участниками инновационного процесса. На этапе знакомства с педагогическими новшествами и структурирования способов их внедрения в педагогическую практику, мы предлагали педагогам ознакомиться с профессией сетевого педагога. После знакомства обсуждались нюансы его деятельности, и предлагалось задание по разработке фрагмента урока сетевого педагога. Разработка такого урока предполагала не только

оформление продукта (методической рекомендации), но и рефлексия своих инновационных качеств (поставить себя на место человека, который занимается преподаванием в сети, «примерить» профессию на себя). После презентации разработанного урока осуществлялась обязательная рефлексия по самореализации: Могу ли я стать сетевым педагогом? Что мне мешает в данной деятельности? Какие плюсы у этой профессии? Какими качествами и ресурсами необходимо обладать педагогу, чтобы работать в сети?

Следующий блок программы был посвящен оценке ситуации неопределенности и рисков при внедрении педагогических новшеств. На данном этапе программы педагогам предлагалось следующее упражнение: составить «бизнес-план» профессии сетевого педагога. Бизнес план – это документ, дающий развернутое обоснование проекта и возможность всесторонне оценить эффективность принятых решений, планируемых мероприятий, ответить на вопрос, стоит ли вкладывать деньги и личностные ресурсы в данный проект. Рассматривались такие вопросы: описание деятельности, анализ банка инноваций (опыт предшественников), оценка рисков (личностных, социальных).

Данное задание позволяет предусмотреть трудности на пути внедрения новшества, помогает осознать, что конкретно педагог сможет выполнить качественно с учетом предыдущего опыта, а где ему предстоит затратить свои личностные и профессиональные ресурсы, тем самым повысить уровень готовности к риску, готовность действовать в ситуации неопределенности.

Третий этап – профилактика инновационных барьеров, снятие напряженности при внедрении новшества.

Профилактика психологических барьеров при восприятии и внедрении педагогических новшеств осуществлялась на основе анализа основных причин возникновения инновационных барьеров и стереотипов сознания, которые мешают реализации инновационности педагога.

Профилактическая работа велась в следующих направлениях:

1) разъяснение целей педагогического новшества – введение смешанного обучения;

2) развитие профессиональной компетентности в использовании технологии смешанного обучения (знакомство, структурирование информации, моделирование вариантов его использования на разных уровнях обучения);

3) преодоление страха перед изменением модели и сценария деятельности педагога;

4) демонстрация инновационного опыта использования педагогического новшества в микрогруппах при сопровождении тьютора;

5) рефлексия инновационного опыта и перенос его в собственную профессиональную деятельность.

4 этап – стимулирование инновационной активности, лидерских качеств с целью внедрения новшества.

Снижение напряженности и настороженности к новому у педагогов с низким уровнем инновационности достигалось за счет предоставления им различного рода источников поиска информации, разнообразных ресурсов получения нового опыта, знакомства с историями успеха педагогов-новаторов. Расширение круга общения осуществлялось через развитие интеллектуальной активности в процессе профессионально ориентированного практикума по разработке моделей смешанного обучения: ротация станций, личностный выбор, перевернутый класс и др.; введение активного слушания и обсуждения вариантов такого обучения, развитие навыков самопрезентации и уверенности в себе. Чтобы снять сопротивление со стороны педагогов и избежать негативного отношения к новым возможностям образовательной технологии, мы предлагали им возможность выбора, что исключало принуждение, также прорабатывали риски и последствия внедрения данной технологии, возможные позитивные результаты. Приведем пример одной из ситуаций, которые рассматрива-

лись с педагогами во время проведения практикума.

Ситуация. В вашей школе вводится образовательная модель «Индивидуальный учебный план». В рамках этой модели для обучающихся параллели выстраиваются индивидуальные учебные планы, и в соответствии с этим оптимизируется расписание для каждого из обучающихся. На основании индивидуальных учебных планов создаются учебные группы для изучения конкретного предмета на базовом или профильном уровне. При этом группы могут быть разными по количественному и персональному составу. Группы могут перекрываться, т.е. один и тот же обучающийся может входить в разные группы в зависимости от предмета и уровня его освоения. Сетевые преподаватели работают индивидуально и в виртуальных классах. В целом, работу таких предметных учебных групп координирует тьютор.

Что, как Вам кажется, изменится в Вашей работе при внедрении данной технологии? 1. Перейду в другую школу, где данная технология не используется. 2. Откажусь от внедрения данной технологии и докажу ее неэффективность. 3. Предложу отложить внедрение данной технологии на какое-то время. 4. Поддержу внедрение данной технологии, познакомлюсь с опытом коллег, которые эту технологию уже используют. 5. Предложу создать творческую группу, которая будет поэтапно разрабатывать алгоритм внедрения данной технологии. 6. Найду тьютора, который будет руководить внедрением данной технологии. 7. Поговорю с родителями и детьми о целесообразности внедрения технологии. 8. Другой вариант.

Личностное самоопределение педагогов в такой ситуации часто приводило к прагматическим потерям, соотносению уже достигнутого уровня успешности и невозможности предвидеть все трудности, временные и интеллектуальные затраты на освоение этого вида новшества, и в конечном итоге, осуществлять полный контроль над ситуацией, к которому они так привыкли. В предложенных вариантах ответов

на возможное решение ситуации содер- жится такой выбор, который предполагает снятие личной ответственности за выбран- ное решение, т.е. перекладывание ответ- ственности на тьютора, родителей и др.

Для группы педагогов со средним уровнем инновационности использовались обучающие тренинги на развитие навыков сотрудничества, способности к восприя- тию другой точки зрения в процессе об- суждения содержания новшества и воз- можности его использования в образова- тельном процессе.

Однако, начало сотрудничества не начиналось с проявления толерантности к новому и ориентации на будущее. Педаго- ги, имея прошлый опыт, с недоверием слушали своих коллег, которые уже использовали на практике данное новшество. Часто выдвигали контраргументы. В дан- ной группе мы использовали парную и групповую работу с включением учителей в реконструкцию собственного опыта и освоение новой технологии с предоставле- нием возможности профессионального са- моопределения, выбора вариантов реали- зации технологии и его презентации. Ос- новная проблема данной группы состояла в недоверии к чужому опыту, в интоле- рантности в межличностном взаимодей- ствии. Среди индивидуально-психологи- ческих предпосылок негативного отноше- ния педагогов к неопределенности являет- ся желание ясно и четко представить себе результаты от внедрения новшества, стремление к безусловному принятию со стороны родителей, детей и коллег, неспо- собность мыслить в вероятностных кате- гориях.

Для этой группы педагогов мы предла- гали задания, направленные на усвоение механизмов инновационного поведения – идентификацию, неосознаваемое ото- жествление себя с другим человеком или группой, перенос на него желательных для себя чувств и качеств, расширение границ своей индивидуальности. Упражнение «отожествление» себя с другим участни- ком группы способствовало преодолению беззащитности, развитию чувствительно-

сти к проблемам коллег. После упражне- ния «отожествление», педагогам предлага- лось обсудить причины возникновения ба- рьеров в инновационной деятельности, сформулировать памятку по их преодоле- нию. Одним из заданий, которое предлага- лось также педагогам, был анализ ролевой позиции педагогов при восприятии нов- шеств: «колеблющийся», «антрепренер», «интрапренер», «генератор идей», «ин- формационный привратник», «деловой ан- гел» и другие. Они должны были сыграть эту позицию при внедрении смешанного обучения, проанализировать, как будет развиваться ситуация при реализации той или иной роли, что развивало способность вставать на позицию другого, толерант- ность в межличностном взаимодействии. При выполнении таких упражнений актуа- лизировалось формирование самооценки инновационных качеств личности (риск ради успеха, креативность, ориентация на будущее), так как педагог был вовлечен в проблемную ситуацию, которая лично- стно значима для него, для включения всех со- ставляющих инновационности учителя.

Для всех групп педагогов предлага- лись также задания на развитие навыков взаимодействия педагогов в процессе раз- работки и внедрения новшеств:

- кейс-чемпионат – педагоги вытяги- вали карточки с описанными в них ситуа- циями, требующими решения в условиях инновационной среды;
- телемост со школой другого города или страны по обмену опытом использова- ния смешанного обучения;
- интервью у коллеги из другой шко- лы, у педагога по какой-то причине, ре- шившего уйти из школы из-за несогласия с вводимыми новшествами, у преподавателя вуза.

Результаты и обсуждение исследо- вания. Проведенный нами анализ стати- стических данных показал динамику раз- вития компонентов инновационности пе- даогогов (таблица).

Таблица

Показатели инновационности педагогов до и после проведения эксперимента

Table

Indicators of teachers' innovation before and after the experiment

Компонент инновационности	Интегральные показатели выраженности инновационности педагогов (до проведения эксперимента)		Интегральные показатели выраженности инновационности педагогов (после проведения эксперимента)		Максимальный показатель компонента
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа	
Мотивационный	3,3	3,2	4,1	3,7	5
Когнитивный	9	8	10	8	20
Деятельностный	43,5	43,0	55,3	47,0	84

В ходе внедрения программы психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов были проведены промежуточные и контрольные срезы, направленные на оценку уровня условий, способствующих эффективности развития данного качества педагогов.

Наиболее выражена динамика в развитии мотивационного и деятельностного компонентов инновационности в экспериментальной группе. В ходе контрольного среза в экспериментальной группе была отмечена позитивная динамика развития потребности в саморазвитии, толерантности во взаимодействии с коллегами, открытости новому опыту, способности к оценке педагогических новшеств и самооценке по их реализации в будущем.

Выявлено позитивное отношение к инновациям, значение межличностных отношений в инновационной деятельности у педагогов всех профессиональных групп.

Анализ структурных компонентов инновационности педагогов выявил высокие корреляционные связи между такими свойствами личности как: риск ради успеха, креативность и толерантность к ситуации неопределенности, мотивации на успех, ориентации на будущее. Все корреляционные связи обладают высоким уровнем статистической достоверности. Также все корреляции между описанными компонентами од-

нополярны, представляют собой прямые зависимости.

Таким образом, проведенное нами исследование, построенное на изучении эффективности психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов, выявило ряд условий, влияющих на развитие его компонентов: изменение отношения к демонстрации инновационного опыта, преодоление страха перед изменением модели и сценария педагогической деятельности, выбор вариантов реализации инновационной технологии и ее презентации, анализ ролевой позиции педагогов при восприятии новшеств.

Заключение. Одним из психологических факторов, влияющих на успешность реализации целей образовательной деятельности, является готовность педагогов к изменениям, т.е. проявление инновационности как способности человека к восприятию, осмыслению, обработке, распространению и внедрению новшеств. Актуальным становится вопрос о развитии данного личностного качества у педагогов при освоении новшеств.

Эмпирическое сравнение педагогов с разным уровнем инновационности показало, что использование в программе сопровождения уровневой дифференциации и персонализированного обучения способствовало погружению не только в содержание и тех-

нологию педагогического новшества, но и актуализировало личностные ресурсы педагогов.

Педагоги с высоким уровнем инновационности имеют более высокие средние значения по уровням восприятия, оценки и прогнозирования способов внедрения новшества. Для группы педагогов с высоким уровнем инновационности важна была актуализация личностных ресурсов в восприятии и внедрении педагогических новшеств, им предлагались практико-ориентированные задания по внедрению вариантов смешанного обучения посредством разработки уроков, участия в конкурсах, научно-практических конференциях, стажировочных площадках, публикациях.

Педагоги со средним уровнем инновационности в большей степени актуализировали способности и ресурсы к групповой инновационной деятельности, толерантности к межличностному взаимодействию.

Педагоги с низким уровнем инновационности продемонстрировали интерес и осведомленность в использовании педагогических новшеств и большую вариативность в их моделировании. Между всеми группами педагогов не было обнаружено достоверных различий после прохождения обучающих семинаров в выраженности компонентов инновационности. Это может свидетельствовать о положительной динамике инновационности всех групп.

Реализация программы психолого-педагогического сопровождения развития инновационности педагогов позволила актуализировать все компоненты инновационности педагогов: мотивационный, поведенческий и когнитивный. Исследование подтвердило ранее полученные данные о сложности реконструкции собственного опыта педагога, снятии недоверия к чужому опыту и развитию толерантности в межличностном взаимодействии.

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interests to declare.

Список литературы

1. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика, 1991. 480 с.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
3. Подымова Л.С. Инновационная восприимчивость преподавателя вуза // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2012. № 1. С. 178-182.
4. Развитие преподавателя вуза: рефлексивно-акмеологическая стратегия: монография / Под ред. Н.И. Вьюновой. Воронеж: Воронежский ЦНТИ, 2012. 179 с.
5. Яголковский С.Р. Инновационность как предмет психологического исследования (обзор англоязычной литературы). Психология. Журнал высшей школы экономики, 2007. т. 4, № 2. С. 123-133.
6. Agarwal R, Prasad J. A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology // Information Systems Research. 1998. 9 (2). 204-215.
7. Christensen K.S. Losing innovativeness: the challenge of being acquired // Management Decision. 2006. 44. 9. 1161-1182.
8. Hirschman E. Innovativeness, Novelty/Seeking, and Consumer Creativity // Journal of Consumer Research. 1980. 7. December. 283-295.
9. Freese A.R. The role of reflection on pre-service teachers' development in the context of a professional development school // Teaching and Teacher Education. 1999. 15. 8. November. 895-909.
10. Grewal R., Mehta R., Kardes F.R. The role of the social identity function of attitudes in consumer innovativeness and opinion leadership // Journal of Economic Psychology. 2000. 21. 3. June. 233-252.

References

1. Vygotsky, L.S. (1991), *Pedagogicheskaya psikhologiya* [Pedagogical psychology], Pedagogy, Moscow, Russia.
2. Leontiev, A.N. (1975), *Deyatel'nost', soznaniye, lichnost'*, [Activity, consciousness, personality], Politizdat, Moscow, Russia.
3. Podymova, L.S. (2012), "Innovative susceptibility of a University teacher", *Bulletin of Voronezh State University. Series: problems of higher education*, 1, 178-182.
4. Vyunova, N. (ed.) (2012), *Razvitiye prepodavatelya vuza: reflektivno-akmeologicheskaya strategiya*, [Development of the

University teacher: reflective-acmeological strategy], Voronezh TSNTI, Voronezh, Russia.

5. Yagolkowski, S. R. (2007), "Innovation as a subject of psychological research (review of the English literature)", *Psychology. Journal of higher school of Economics*, 2, 123-133.

6. Agarwal, R. and Prasad J. (1998), "A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology", *Information Systems Research*, 9 (2), /204–215.

7. Christensen, K.S. (2006), "Losing innovativeness: the challenge of being acquired", *Management Decision*, 44. 9. 1161–1182.

8. Hirschman, E. (1980), "Innovativeness, Novelty/Seeking, and Consumer Creativity", *Journal of Consumer Research*, 7, December, 283–295.

9. Freese, A.R. (1999), "The role of reflection on preservice teachers' development in the context of a professional development school", *Teaching and Teacher Education*. 15. 8, November, 895–909.

10. Grewal, R., Mehta, R. and Kardes, F.R. (2000), "The role of the social identity function of attitudes in consumer innovativeness and opinion leadership", *Journal of Economic Psychology*, 21. 3, June, 233–252.

Данные авторов:

Подымова Людмила Степановна, доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии образования

Карикина Марина Михайловна, аспирант кафедры психологии образования

About the authors:

Lyudmila Stepanovna Podymova, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of Department of Psychology of Education

Marina Mikhailovna Carikina, Post-graduate Student, Department of Psychology of Education