

Лекция 1.

Общая характеристика инновационных процессов

«Реагировать на происходящие вокруг нас изменения недостаточно быстро или недостаточно эффективно – все равно, что не реагировать совсем»

Р. Акофф

Современное образовательное пространство состоит из двух типов педагогических процессов – инновационных и традиционных

- Что такое инновация?
- Приведите примеры инноваций в различных сферах (науке и технике, культуре, экономике..., образовании)

Инновация (нововведение) – это процесс внедрения новых преобразований в различные сферы деятельности

Результатом таких преобразований является *новшество*.

*Любые нововведения неизбежны
и предполагают существенные преобразования в к-л области
Цикличность: каждые 5-10 лет*

Инновационный процесс затрагивает цели, структуру, задачи, технологию и человеческие ресурсы организации

Например, внедрение «1С.Университет» повлечет за собой изменения в уровне решаемых задач, и в системе контроля, и даже в самом характере работы ППС и студентов

Для чего нужны инновации?

- достижение новых результатов
- получение средств или освоение новых способов их получения
- преодоление старых или рутинных элементов деятельности
- Ваш вариант...

При внедрении инноваций возникают и разрешаются три группы *противоречий*:

- между новым и старым;
- противоречия, связанные с глубиной преобразований (происходит ли радикальное изменение, т.е. имеет место инновация-модернизация, или совершенствуются традиционные методы работы, т.е. имеет место инновация-трансформация); *спец-т---бак-т*
- противоречия, связанные с перестройкой сознания работников, поскольку инновации изменяют их интересы и ценностные ориентации (*КПК в Пушкине*)

Традиционно нововведения принято рассматривать как некое безусловно положительное в жизни организации или общества событие...

А между тем исторический и житейский опыт свидетельствует, что это далеко не так... Отсюда велика роль *психолого-педагогических факторов* при внедрении инноваций (источником и проводником инноваций является человек)

Инициаторы (новаторы, организаторы) нововведения должны обеспечить *психологическое сопровождение инновации*, чтобы с наименьшими потерями преодолеть барьеры по отношению к нововведениям

Психологическими проблемами внедрения инноваций в отечественной социальной психологии занимаются Н.И Лапин, Е.Т. Гребнев, А.И.Пригожин, Н.А. Ильина, В.И. Шуванов, в зарубежной – К. Девис, Т. Питерс, Р. Уотерман, Н. Тичи, М. Деванна.

Классификации нововведений по типам

(по Н.А. Ильиной)

- *технико-технологические* (новые средства производства и новые технологии);
- *организационно-управленческие* (новые оргструктуры и методы управления коллективом, выработка управленческих решений и контроля за их выполнением);
- *социально-экономические* (новые материальные стимулы, системы оплаты труда).
- *правовые* (изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве, появление новых законов, например, закон об охране интеллектуальной собственности);
- *педагогические* (новые методы, модели и формы обучения и воспитания, создание новых общественных органов)

Приведите примеры инноваций в каждой группе

Ролевые позиции при проведении инновации:

- поставщик проблемы
- новатор
- инициатор
- разработчик
- эксперт
- изготовитель
- **организатор и пользователь (обязательны!)**

Этот набор ролевых позиций в одном лице встречается редко

Но! В образовании часто многие позиции совпадают в одном лице **педагога-новатора.**

*Составьте перечень необходимых педагогу-новатору
личностных и профессиональных качеств*

Уровни педагогических инноваций

Педагогическая инновация – это новшество, которое осуществляется на трех уровнях:

На макроуровне инновации затрагивают изменения во всей системе образования и приводят к изменению ее парадигмы (*болонский процесс, инклюзия, прикладной бак-т, проф.стандарты, оптимизация вузов...*)

На мезоуровне инновации направлены на изменения в образовательной среде региона, в конкретных учебных заведениях (*создание новых УЗ, опорного вуза в регионе...*)

На микроуровне инновации направлены на создание нового содержания как отдельного курса, так и блока курсов, либо на разработку новых технологий, новых форм и методов обучения (*модуль КР, введение курса робототехники в школе, создание НОУ...*)

На каком уровне предлагается внедрить инновации в Вашем м.исследовании?

Этапы развития инновации (всего 5)

Соблюдаются на каждом из уровней

Первый этап – инициация нововведения и принятие решения о необходимости его внедрения

Инициация м.б. внутренним побуждением лидера УЗ; чаще – внешние факторы (приказ МОН, заказ отрасли на нового специалиста, изменения и процессы внутри самой организации).

Н-р, разработка АООП УЗ; внедрение модели РОП)

Инициатива нововведения м.идти сверху (от директора) и снизу (от педагогов-новаторов)

Этапы развития инновации (всего 5)

Соблюдаются на каждом из уровней

Первый этап – инициация нововведения и принятие решения о необходимости его внедрения

Второй этап – теоретический (информационный)
т.е. обоснование и проработка инноваций на основе психолого-педагогического анализа, прогнозирование того, как будет развиваться инновационный процесс и каковы его негативные и позитивные последствия

- овладение психолого-педагогической теорией;
- умение выстроить в единую концепцию свои идеи;
- обоснование необходимости или неизбежности инновации;
- выделение факторов, способствующих внедрению новшества.

1 глава м.дисс.

Этапы развития инновации (всего 5)

Соблюдаются на каждом из уровней

Первый этап – инициация нововведения и принятие решения о необходимости его внедрения

Второй этап – теоретический (информационный)

Третий этап – организационно-практический – это создание новых структур (лабораторий, экспериментальных рабочих групп)

На этом этапе важно найти сторонников инновационной идеи (единомышленников)

Узнать отношение к новации многих других сотрудников из числа тех, кого прямо затронут эти новшества

Убеждение большинства членов организации в необходимости нововведений и создании благоприятного эмоционально-мотивационного фона (+отношения к планируемой инновации)

Этапы развития инновации (всего 5)

Соблюдаются на каждом из уровней

Первый этап – инициация нововведения и принятие решения о необходимости его внедрения

Второй этап – теоретический (информационный)

Третий этап – организационно-практический – это создание новых структур (лабораторий, экспериментальных рабочих групп)

Четвертый этап – аналитический – это обобщение и анализ, обсуждение полученной модели.

Установить соответствие состояния образовательного учреждения в целом (или состояние преподавания конкретного предмета) с тем прогностическим состоянием, которого предполагается достичь в результате нововведения

Этапы развития инновации (всего 5)

Первый этап – инициация нововведения и принятие решения о необходимости его внедрения

Второй этап – теоретический (информационный)

Третий этап – организационно-практический – это создание новых структур (лабораторий, экспериментальных рабочих групп)

Четвертый этап – аналитический – это обобщение и анализ, обсуждение полученной модели.

Пятый этап – внедрение (пробное, а затем полное)

Успех на этом этапе зависит от трех факторов:

- от материально-технической базы образовательной среды;
- от квалификации преподавателей и руководителей, от их отношения к инновациям вообще, от их творческой активности;
- от морально-психологического климата в организации (конфликтности, сплоченности сотрудников, текучести кадров, общественной оценки их труда и др.)

*Успешнее нововведения внедряются в небольших коллективах (500 до 1000 человек), где легче проводить психологическую подготовку персонала к нововведениям
При внедрении необходимо планировать риск: каждое второе организационное нововведение заканчивается неудачей (т.е. риск составляет порядка 50%).*

Факторы успешного внедрения инноваций

(будут стимулировать/тормозить, корректировать)

1.Объективные факторы среды

- Инновационная политика организации, которая может быть как интенсивной, так и экстенсивной
- Тип и характер производства. Чем сложнее технологии производства, тем большие трудности при внедрении нововведений они испытывают
- Экономическое состояние организации
- Особенности конкретной организации (традиции, содержание трудовой деятельности, квалификационная структура коллектива, характер решаемых задач)

Факторы успешного внедрения инноваций

(будут стимулировать/тормозить, корректировать)

2. Субъективные факторы

- Пол и возраст

Известно, что женщины более конформны, чем мужчины; доказано, что именно женщины способствуют коренному изменению ценностей и взглядов в к-л области

- Личностные качества

Склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, установку на нововведения; есть понятие «*новаторская личность*»

- Квалификация и образование

Для руководителя прогрессивного типа важны знания в области управления, бизнеса, а также владение иностранными языками

Характеристика исполнителей (проводников) нововведений

- образовательный уровень работников и наличие специальной системы подготовки и переподготовки кадров
(возможно, понадобятся новые узкие специалисты, н-р, клинические психологи;
- информация и осведомленность людей о нововведении
(семинары, круглые столы, лектории, вебинары...)
- мотивация к нововведению
(самое трудное – изменение психологических установок и ЦО человека)

Главной преградой, говорят специалисты, является качественное состояние преподавательского корпуса
(нужен новый тип педагога сегодня – мобильность, быстрая реакция на запрос, коррекция учебного материала и его практическая направленность, проблемное изложение, организация СРС, МАО и др.

Отношение работников к нововведению: 3 компонента:

- Познавательный
- Эмоциональный
- Поведенческий

5 типов отношения к нововведению:

- активно-положительное
- пассивно-положительное
- нейтральное
- пассивно-отрицательное
- активно-отрицательное

Анкетирование 220 преподавателей Алтайского края: до переподготовки по вопросу об их отношении к инновациям в обучении : около 53% слушателей ФПК относились к инновациям нейтрально; около 21% - с пассивным интересом; активно интересующихся, т.е. новаторов – около 5%, а 2% воздержались от ответа.

После переподготовки ряды «безразличных» уменьшились до 9%, а ряды новаторов увеличились до 13%

Типы людей по отношению к инновациям

- 1. Новаторы** – люди, для которых характерен постоянный поиск возможностей усовершенствования деятельности и управления; они разрабатывают разные новинки, вносят инициативные предложения и добиваются их внедрения
- 2. Энтузиасты** – люди, которые принимают новое независимо от его проработки, обоснованности, возможностей использования, его полезности; новинка ценна сама по себе, как продукт творческой мысли. Он считает ее полезной уже потому, что она отличается от старого, будоражит сознание. Пропаганда еще не окрепших, слабо обоснованных идей
- 3. Рационализаторы** – это работники, принимающие новаторские предложения только после тщательного анализа их полезности, возможностей использования, экономического и социального эффекта, вероятных трудностей на пути внедрения.
Этот тип людей является наиболее оптимальным в работе с инновациями.

Типы людей по отношению к инновациям

4.Нейтралы – это те люди, которые действуют в зависимости от того, что им приказали или как на них повлияли.

Отношение нейтрала к новинкам осторожное, инициативы он не проявляет. Но если ему прикажут, то он сделает то, что от него потребуют.

5.Скептики – люди, которые не склонны на слово верить ни одному полезному предложению.

Скептик может стать хорошим контролером проектов и предложений как человек, сомневающийся во всем, с чем он сталкивается.

6.Консерваторы – их скептицизм практически не имеет границ.

Даже если инновация продумана до мелочей и просчитана до копейки, они ее отвергнут.

7.Ретрограды (ультранигилисты) Отбрасывание новинок без анализа и до анализа – характерная черта ретрограда.

Ретроград обращен в прошлое, но не ради изучения опыта, а для поиска оснований своим принципам – «старое заведомо лучше нового», «новое – это хорошо забытое старое», «все велосипеды давно изобретены» и т.п.

С-П барьеры во внедрении инноваций

Экономические барьеры (боязнь безработицы; боязнь сокращения продолжительности рабочего дня и заработка; боязнь повышения нагрузки и сокращения з/платы)

Н-р, внедрение в вузах новых технологий ведет к увеличению на 20-25% нагрузки ППС (работа над РПД, дидактическим обеспечением курса, разработка МАО и др.).

Разработать 1 лекцию МАО – до 10 часов – оплата 2 часов

до 70% ППС российских вузов отвергают инновации в обучении!

С-П барьеры во внедрении инноваций

Личностные барьеры

- а) негативное восприятие критики их личных методов работы (20%);
- б) боязнь того, что приобретенные за много лет ЗУН окажутся ненужными (25%), нет гибкости;
- в) уверенность в том, что новации усиливают конвейерность труда и уменьшают значимость человека/учителя и ученика (30%);
- г) нежелание тратить силы на переобучение (30%);
- д) боязнь роста интенсивности труда (68%);
- е) страх неопределенности и непонимание сути нововведения (5%);
- ж) утрата творческого начала в педагогическом труде (35%).

С-П барьеры во внедрении инноваций

Социальные причины:

- а) стремление сохранить привычные социальные связи и статус (40%);
- б) боязнь, что инновации изменят функциональные обязанности и понизят удовлетворение работой (30%);
- в) недовольство слабостью личного участия и незначительностью своей роли при внедрении инновации (20%);
- г) уверенность в том, что новации выгодны организации, а не работнику и не обществу (5%).

В условиях рос.ментальности

выделяют причины:

(по А.И. Пригожину)

- ориентация многих работников не на достижение успеха, а на избегание неудачи;
- боязнь риска и трудностей;
- низкий уровень притязаний;
- установки типа «всякая инициатива наказуема»;
- отсутствие интереса к саморазвитию и самореализации;
- грубая культура общения в целом и низкая эмпатия во взаимоотношениях со студентами в частности;
- отсутствие навыков паритетного общения;
- приверженность к стереотипам и низкая способность к импровизациям;
- непонимание своего профессионального предназначения (своей учительской миссии);
- неспособность к многоуровневой рефлексии и как следствие эмоциональное выгорание через 10-15 лет преподавательской работы.

Педагогический профессионализм заключается не в степени информированности педагога о способах, формах и методах работы с обучаемыми, а в готовности преподавателя как личности к использованию нововведений в учебном процессе, которая зависит от его творческой активности.

Вероятно, вопрос о смене типа образования надо решать на фоне смены ее социального портрета педагога

Системный подход, синергетический подход: Такие изменения цикличны (начало XX века, середина 1960-х гг., 1990-е гг., сегодня...)

Если система «пробуксовывает», не может трансформироваться сама в новых условиях, то есть необходимость внешнего вмешательства со стороны государства (гос.реформирование системы образования)

Мягко
В меру

Создание Моделей инновационной деятельности педагога

Выделить аспекты/подходы/компоненты

*Например, аксиологический подход к инновационной деятельности
(изменение ЦО педагога)*

Мотивационный

Технологический

Рефлексивный

Модель инновационной деятельности педагога

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ	Мотивационный		Креативный		Технологический		Рефлексивный
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ							
	Личностно-мотивационная переработка образовательных программ	Принятие решения об использовании нового		Формирование целей и общих концептуальных подходов		Коррекция и оценка инновационной деятельности	
	Планирование этапов экспериментальной работы		Прогнозирование трудностей		Внедрение новшеств в пед. процесс		
КРИТЕРИИ	Творческая восприимчивость к пединновациям		Творческая активность	Методологическая и технологическая готовность к введению новшеств		Педагогическое инновационное мышление	Культура общения
УРОВНИ	Репродуктивный		Эвристический		Креативный		

Благодарю за внимание!