

ЭТАПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА¹

THE STAGES OF IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE EDUCATIONAL PROCESS

Аннотация. В статье предпринимается попытка на основе метода аналогии выделить этапы (технологическую «цепочку») инновационного процесса в образовании, раскрыть их содержание и особенности.

Abstract. In the article an attempt is made on the basis of the analogy method to identify the stages of the technological «chain») of the innovation process in education, open content and features.

Ключевые слова: инновационный образовательный процесс, технологическая «цепочка» инновационного образовательного процесса, инновационный менеджмент, инноваторы, руководитель-инноватор, узкособственнический интерес, неправильное понимание ситуации, различная оценка ситуации, низкая терпимость к изменению.

Keywords: innovative educational process, technological «chain» innovative educational process, innovation management, innovators, leader-innovator, schoolschinese interest, a wrong understanding of the situation, different assessment of the situation, low tolerance for change.

Актуально значимой проблемой является проблема разработки этапов (технологической «цепочки») инновационного образовательного процесса. Основываясь на исследовательских данных в области инновационного менеджмента и педагогической инноватики [1, 2, 3, 4], попытаемся обозначить и вкратце описать ряд таких этапов. К их числу относятся: пропедевтический (предваряющий); установочный; подготовительный; процесс реализации нововведений; закрепление и оценки результатов инновационного образовательного процесса.

1. *Пропедевтический (предваряющий)* этап. На данном этапе осуществляется так называемый (в менеджменте) *анализ поля сил*. В ходе его выделяются силы, способствующие инновационным изменениям и силы, сдерживающие их. Если преобладают силы сдерживающие, то говорить об изменениях проблематично. В случае баланса сил, способствующих изменениям, и сил сдерживающих их, ничего не происходит: ни в ту, ни в эту сторону. Надо добиться приоритета сил развития. Для этого следует опираться на потенциально инновационные силы, могущие стать движущим силами перемен. При этом важно помнить, что в среднем только 2% людей могут себя отнести к активным инноваторам и 13% – к ранним реализаторам, готовым следовать за активистами.

¹ Работа выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки РФ, проект № 2014/393

Остальные 85% составляют те самые потенциально инновационные силы, которые способны в перспективе стать движущими силами изменения [данные по К. Роджерсу: см.: 3]. Но чтобы это случилось, с ними надо работать. Для этого необходимо хорошо представлять *потенциальный* контингент. В области менеджмента выделяют четыре основные причины сопротивления инновациям: узкособственнический интерес, неправильное понимание ситуации, различная оценка ситуации, низкая терпимость к изменению [1].

Узкособственнический интерес – это ожидание отдельными людьми потерь чего-то ценного (денег, статуса и т. п.) в результате введения инноваций. Термин узкособственнический плохо подходит к реалиям учебных заведений. Более корректно выглядит здесь понятия «индивидуальный интерес». Боязнь изменений характерна многим людям, так сказать, имплицитно. В большой мере это касается инноваций организационного плана. Например, не совсем приятный момент могут пережить работники образовательной организаций (ОО) в случае ее объединения с другими ОО, приобретения им нового статуса. Есть риск вообще остаться без работы.

Неправильное понимание ситуации. Оно может быть следствием: а) неверной трактовки намерений руководства, б) отсутствия необходимого уровня доверия к нему. Если в первом случае задача ясна: надо эффективно бороться с неправильным пониманием ситуации, активно разъясняя реальную суть инновации, как на собраниях, так и индивидуально. То в случае недоверия задача усложняется. Поэтому инновационную акцию должно предварять тщательное изучение причин возможного недоверия. Они могут быть вызваны неверной трактовкой смысла проводимых в ОО перемен или, скажем, элементарной усталостью работников от перемен. Возможно, людей разочаровывает отсутствие позитивных результатов, а то и пугает возможность их отрицательных последствий. Здесь полезно проводить открытую политику, без сокрытия потенциальных неблагоприятных последствий инноваций для работников. А они неминуемо сопровождают инновационные процессы. Это верно хотя бы потому, что требуют дополнительной мобилизации сил, переобучения, изменения привычных условий работы и т.д. В условиях современной России очень «отягчающим» моментом является то обстоятельство, что многие «инновации» инициируются специфичной образовательной политикой государства. Иногда они ничтоже сумнящиеся «спускаются», иногда настойчиво «рекомендуются» «сверху», иногда просто создаются условия, отказаться от выполнения которых никак невозможно. В противном случае в равной мере могут проиграть и сторонники, и противники нововведений.

Различная оценка ситуации сотрудниками по сравнению с руководством. В этом случае важную роль могут сыграть дискуссии. Их основная функция заключается в переубеждении сомневающихся в правоте инновационных действий руководства. Следствия такого рода дискуссий: а) люди убедятся в необоснованности своих сомнений, б) предложения сомневающихся принимаются – в инновационные планы будут внесены соответствующие изменения в) будет установлено принципиальное расхождение позиций, в результате чего сотруднику придется сменить место работы. Печально, но и возможен и такой вариант.

Низкая терпимость к изменениям. Она может быть основана на естественном консерватизме людей, нежелании что-либо менять. Задача «проста»: повысить терпимость к изменению, разъясняя его пользу для организации в целом и для каждого

конкретного сотрудника, в том числе для каждого «консерватора». Специалисты по менеджменту выработали специфические методы преодоления сопротивления инновационным трансформациям. Вот некоторые из них: 1) подробное информирование о предстоящих изменениях; вовлечение сотрудников в проектирование и осуществление инновации (руководитель определяет лишь основные позиции, оставляя детали сотрудникам); «поддерживающий» метод (руководитель оказывает помощь в адаптации сотрудников к новым условиям работы). Допустимы, видимо, и манипулятивные методы – избирательное использование информации и умышленная подача событий в определенном порядке и направлении. Самый немудреный из них – выпячивание положительных сторон (и то бывает мифических) инноваций и умалчивание отрицательных сторон. Более замысловатым является метод апеллирования к авторитетам. Например, необходимость нововведения может доказываться ссылками на маститых ученых, политических деятелей, которые поддерживают эти нововведения. В нашей стране – это привычный метод. Вспомним ссылки на решения основоположников. Святое место пустым не бывает. Их более чем успешно заменили педагоги-инноваторы, высшие чиновники от образования и т.д. Совершенно непререкаемыми авторитетами являются зарубежные исследователи, инновационный опыт западных стран. Речь здесь идет только о неумеренном пиетичном отношении к цитируемому материалу. Не более того. Сам материал может быть весьма достойным.

2. *Установочный этап.* На данном этапе разрабатывается миссия предстоящих инновационных изменений (их смысл); определяются ценности, лежащие в основе этих изменений (чего ради они осуществляются); формулируются цели (чего мы добиваемся); выработывается стратегия изменений (каков наш базовый подход к достижению нашей цели?); ставятся задачи (что конкретно необходимо сделать, чтобы добиться цели), определяется структура и фактура инноваций (какие компоненты изменяются).

3. *Подготовительный этап.* На данном этапе осуществляется сбор информации, касающейся возможностей и перспектив инновационной работы: проведении констатирующего эксперимента с целью выявления степени необходимости и наличия соответствующей базы осуществления такой работы. Определяется основное содержание и уровень инновационных изменений; верстается план осуществления инновационных процессов; обозначаются вектор и бифуркационные точки их развития; определяются необходимые ресурсы обеспечения инновационного образовательного процесса; осуществляется психологическая и специальная подготовка участников инновационной образовательной деятельности к её реализации и т.д.

4. *Процесс реализации нововведений.* На данном этапе необходимо соблюдение следующих правил: 1) менять только то, что необходимо для достижения желаемого улучшения; 2) иметь достаточные резервы времени и других ресурсов на случай неожиданных затруднений; 3) информировать соучастников инновационной деятельности, как об успехах преобразований, так и о возникших затруднениях; 4) при необходимости быть готовым к корректировке темпов и стратегии инновационных перемен если это будет способствовать к их успеху; 5) в случае появления в ходе инновационного экспериментирования крайне нежелательных последствий,

независимо от того, какими причинами они вызваны (объективными или субъективными), его необходимо приостановить или даже прекратить совсем; б)никогда не забывать: инновации в образовании – это всегда эксперимент над людьми! 7) поддерживайте обратную связь с теми, на кого влияют изменения.

5. *Закрепление и оценки результатов инновационного образовательного процесса.* На данном этапе анализируются плюсы и минусы проведенной инновационной работы. Причем это касается как технологии проведения, так и существа проводимых изменений: возможно, был сделан неверный выбор траектории инновационного развития ОО или же введенные инновации менее продуктивны в образовательном плане, чем имевшиеся до этого традиционные техно-логии. Могут быть другие негативы. На пятом этапе в случае успешности проведенных инноваций осуществляются действия по «сохранению» результатов инноваций; рассматриваются планы их эффективного использования и вопросы последующего обучения участников инновационного процесса для работы в новых условиях; проводятся исследования по анализу инновационного опыта и разработки новых инновационных проектов и т.д.

Список литературы

1. Орлов А. И. Маркетинг (Инновационный менеджмент).
2. Орлов А. И. Менеджмент: учебник. – М.: «Изумруд», 2003. – 203 с.
3. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: научное издание. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.
4. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.

УДК 377.112:371.13/371.14

Г. А. Шайхутдинова

G. A. Shayhutdinova

ФГБНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования Российской академии образования, г.Казань

*Institute of Pedagogy and Psychology of Professional Education
of the Russian Academy of Education, Kazan*

ippoo-rao@mail.ru

ПЕРЕДОВОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

THE BEST PEDAGOGICAL PRACTICE AS THE INNOVATIVE COMPONENT IN THE ACTIVITY OF THE TEACHERS WORKING AT A PRO- FESSIONAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Аннотация. В данной статье рассматривается возможность распространения передового педагогического опыта как инновационной составляющей в подготовке педагога профессиональной школы. Выделены проблемы его распространения, каналы, формы, этапы, направления, а также составляющие успешного внедрения в практику профессионального образования.

Annotation. The article considers the opportunity of the dissemination of the best pedagogical practice as the innovative component in professional school teachers training. The author singles out the problems of its dissemination, the channels, the forms, the stages, the directions, and also the components of the successful practical application in professional education.