

Педагогические науки

УДК 37:001

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ: ПОЗИТИВНОЕ И НЕГАТИВНОЕ¹

Л.Б. Шнейдер. Московский психолого-социальный университет (Москва, Россия), e-mail: olga.belobrykina@gmail.com

Резюме. В статье анализируется вопрос об инновациях в современном образовании. Анализируются положительные и отрицательные аспекты данной проблемы.

Ключевые слова: образование, инновации, проблемы.

Современное состояние цивилизации в настоящее время еще более высветило значимость системы образования. Мир стал сложным, взаимозависимым, целостным, быстро изменяющимся, непредсказуемым в своем развитии. Самым влиятельным процессом идентификации в обществе становятся средства массовой коммуникации и разнообразные информационные технологии. Они транслируют социальный опыт и знания, модели поведения и стили жизни, тем самым, создавая условия, как для интегрирования, так и для фрагментации «самости». Прежде чем изменять такой мир, его надобно *понять*. Современная наука и техника позволяют человеку совершать колоссальные по масштабу действия, но во многих случаях не позволяют предвидеть не только отдаленные, но и ближайшие последствия запускаемых процессов. Сейчас человек живет в сложной урбанизированной среде. Последствия недостаточного уровня профессионализма чреватые уже не локальными, как было прежде, а глобальными катастрофическими последствиями. Стихийное развитие цивилизации закончилось, – это резко увеличивает ответственность общества – за подготовку кадров. В основе классической системы образования лежит императив подготовки человека *знающего*, в то время как мир больше всего нуждается в человеке *понимающем* – понимающем других людей, другие культу-

¹ Материал рекомендовала **О. А. Белобрыкина**, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и истории психологии, Новосибирский государственный педагогический университет, факультет психологии (Новосибирск, Россия).

ры, специфику современного бытия. В настоящее время человек, не умеющий вписать себя в сложный окружающий мир, не способный к диалогу, преодолению собственного эгоизма становится социально опасным.

Научить жить по-новому, в соответствии с реалиями современного мира — задача системы образования. Для обеспечения эффективного вписывания человека в быстро изменяющийся мир необходима переориентация общественного сознания на приобретение качественно новых знаний и навыков. Каждый специалист должен уметь видеть свое место в системе, осознавать ответственность за последствия своих действий. В этих условиях система образования в XXI веке все больше превращается в крупнейшую отрасль общества, которая, с одной стороны является источником формирования мировоззрения, показателем степени культурности общества, с другой – формирует и развивает главную производительную силу – самого человека. Содержание и цели педагогической деятельности состоят в том, чтобы ввести молодого человека в жизнь, вооружив его всеми необходимыми знаниями, навыками, обеспечив максимальное раскрытие его способностей. Современная жизнь требует, во-первых, глубоких профессиональных навыков, во-вторых, готовность к неоднократной смене своей деятельности в кратчайший срок и с минимальными затратами усилий. Подобное требование предполагает способность человека к активной выработке новых видов деятельности и связанной с этим способности к самообучению и непрерывному обучению. Речь идет о том, чтобы подготовить человека к непрерывному учению – учению как процессу, который постоянно сопутствует процессу труда. С этой точки зрения цель обучения и образования – формирование творческой активности, которая откроет специалисту возможность самому порождать новые способности и виды деятельности, входить в новые для него профессиональные сферы, позволит в короткий срок переориентировать направленность своего труда. Сегодня этот тезис переосмыслен, как требование не просто транслировать информацию, а учить обобщенным способам деятельности, самому мышлению. Только при такой структуре учебного процесса учащийся в отведенный ему для обучения период сможет подключиться к современной культуре.

Новая идея образования должна исходить не только из идеи подготовки подрастающего человека к зрелости, подготовки, предполагающей усвоение знаний, сколько из идеи вовлечения человека в активный процесс открытия, освоения мира (миров). Педагог должен приоткрывать для

ученика новые миры (начиная от мира геометрии и арифметики, кончая миром нравственного действия), помогать ему войти в них, делиться собственным опытом погружения в эти миры и их освоения. Не столько преподавать, сколько заряжать интересом, увлекать, помогать, делиться опытом. В свою очередь, ученик, открывая для себя новые миры, входя в них, осваивая их, должен рассматривать образование как процесс принципиально двусторонний: не только направленный в мир, вовне, но и обращенный *на самого себя*. Необходимым требованием современного образования является и этическая (духовная) ориентация развития человека. Образованный человек – это человек культуры, человек воспитанный, имеющий такое мироощущение, что его жизнедеятельность способствует сохранению культуры, укрепляет ее. Образованный человек – это именно человек, подготовленный как к нормальной жизни и отлаженному производству, так и к испытаниям, к *сменам образа жизни*, к *изменениям*. Не менее важно учесть требование о том, что образовательные воздействия должны обеспечивать свободу выбора, индивидуальность образовательного пути для личности. Подобный шаг знаменует смыкание образования с самообразованием. Не менее существенно, что переход к самообразованию связан с иным типом психологического изменения: образование через самообразование подчиняется в этом случае целям личностного роста и совершенствования, становится моментом психической активности человека, формой его культурного бытия.

Формирование инновационной образовательной системы предстает в настоящее время как современная образовательная революция информационного общества, в ходе которой формируется инновационная образовательная деятельность. Становление информационной цивилизации предполагает развитие новой образовательной системы, расширение инновационной деятельности в образовании. Переход к главенству человеческих ценностей, который осуществляется в процессе информатизации общества, означает качественное изменение статуса образования в общественной жизни. Оно превращается в важнейшее средство достижения человеком самостоятельно определенных целей, а удовлетворение от их достижения становится универсальным стандартом ценностей. Приоритетом развития страны является рост экономики на основе массового распространения инфо-коммуникационных технологий (ИКТ), привлечения населения в электронную среду, повышения качества среднего и высшего образования за счёт активного внедрения ИКТ (Федеральная целевая про-

грамма «Электронная Россия»). В ходе информатизации всех сфер общественной жизни происходит формирование образовательной системы информационного общества на новых цивилизационных принципах дестандартизации, антицентрализма, десинхронизации, оптимизации, деспециализации, рассредоточения. Такие черты новой экономической системы, как превращение знаний в основное богатство, новый капитал в обществе, посредством которого реализуется власть в экономической системе, оказывают принципиальное влияние на развитие, как сферы знания, так и всей образовательной системы. Очевидно, что без нововведений в образовании немислим рост профессиональной компетенции. К настоящему времени сложилась целая область знаний – инноватика. Она определяется А.И. Пригожиным как новая область знаний, необходимых для более эффективных решений, задач интенсификации и ускорения. Он полагает, что инноватика как наука о нововведениях стала формироваться в ответ на требования практики [4]. Поиск психологических закономерностей освоения инноваций лежит в фокусе рассмотрения вопросов отношения индивида к новому. Однако до настоящего времени многие аспекты этой проблемы остаются мало изученными.

Таблица 1 - Перечень факторов, оказывающих отрицательное и положительное отношение к инновациям в деятельности

<i>Факторы, способствующие нововведению</i>	<i>Факторы, препятствующие нововведению</i>
1. Личные интересы работников	
Увеличение заработной платы в результате нововведения	Уменьшение заработной платы в результате нововведения
Расширение прав	Сокращение прав
Сокращение обязанностей	Расширение обязанностей
Улучшение положения и позиции (в организации и вне ее)	Ухудшение положения и позиции (в организации и вне ее)
Улучшение шансов на будущее (в организации и вне ее)	Ухудшение шансов на будущее (в организации и вне ее)
Улучшение возможностей для самоутверждения	Ухудшение возможностей для самоутверждения
Полное использование знаний и способностей	Неполное использование знаний и способностей
Хорошая информированность (в организации и вне ее)	Плохая информированность (в организации и вне ее)
Повышение престижа (в организации и вне ее)	Снижение престижа (в организации и вне ее)
Расширение неофициальных возможностей улучшения благосостояния для работника и членов его семьи (образование, досуг, медицина и др.)	Сокращение неофициальных возможностей улучшения благосостояния для работников и членов его семьи (образование, досуг, медицина и др.)

2. Отношения с другими работниками	
Улучшение отношений с руководством в результате нововведения	Ухудшение отношений с руководством в результате нововведения
Улучшение отношений с подчиненными	Ухудшение отношений с подчиненными
Улучшение отношений с сотрудниками	Ухудшение отношений с сотрудниками
Соответствие нововведения сложившимся коллективным традициям, целям, нормам, ценностям	Несоответствие нововведения сложившимся коллективным традициям, целям, нормам, ценностям
3. Характер и содержание труда	
Более интересная работа в результате нововведения	Менее интересная работа в результате нововведения
Более удобный режим работы в результате нововведения	Менее удобный режим работы в результате нововведения
Менее напряженная и нервная работа	Более напряженная и утомительная работа
Более самостоятельная и ответственная работа	Менее самостоятельная и ответственная работа
Более безопасная работа	Менее безопасная работа
Более комфортные психофизиологические условия работы	Менее комфортные психофизиологические условия работы
Лучшие возможности для саморазвития и повышения квалификации	Худшие возможности для саморазвития и повышения квалификации
4. Процесс изменений	
Необходимость, цели и процесс реализации нововведений четко сформулированы и обоснованы	Необходимость, цели и процесс реализации нововведений нечетко сформулированы и обоснованы
Работники объекта нововведения включены в процесс возникновения, разработки и реализации нововведения	Работники объекта нововведения не включены в процесс возникновения, разработки и реализации нововведения

В последнее время исследователи все чаще обращают внимание на исследование комплекса объективных и субъективных факторов, определя-

ющих характер отношения работников к нововведению. Это тип и этап инновационного процесса, ожидание позитивных и негативных последствий от внедрения новшества, особенности состава работников и их взаимоотношений до и в процессе нововведений. Приведем в Таблице 1 все факторы, как способствующие нововведению, так и препятствующие.

Для понимания инновационных процессов важно выделить целевые ориентации основных групп участников процесса нововведения, выражающиеся в их позиции по отношению к нововведению. Такой подход учитывает характеристики человеческого фактора инновационных процессов. На этой основе формируются основные ролевые группы: инноваторы, организаторы, изготовители и пользователи. Позицию выделенных групп по отношению к нововведению определяют как инициативу, содействие, бездействие [1]. Нововведения в строгом смысле рассматриваются как планируемые и целенаправленные изменения. Следовательно, отношение к ним (принятие, непринятие, активное участие и сопротивление) может исследоваться в понятиях социально-установочной готовности и личностной предрасположенности к восприятию нового. Все формы проявления негативного отношения к нововведениям могут быть разделены на три группы [1].

Первая – пассивные формы проявления (отсутствие убежденности в необходимости и своевременности осуществления новшества в данном коллективе, в возможности реальных изменений; отсутствие желания улучшить привычные формы и методы работы, систему разделения труда, структуру работы, структуру межличностных коммуникаций, сложившиеся механизмы принятия решений и разделения ответственности, установившуюся иерархию знаний, опыта; отсутствие готовности принять личное участие в мероприятиях по осуществлению новшества, в контактах с инициаторами нововведения; отсутствие готовности выделить необходимые для осуществления нововведения материальные, финансовые и людские ресурсы, производственные площади и специальное время; боязнь возникновения дополнительных трудностей, связанных с нововведением, у своего подразделения, у своей организации, у себя лично).

Вторую группу образуют *активные* формы проявления отношения к нововведению. Они выражаются в стремлении некоторых членов ограничить круг лиц, с которыми контактируют инициаторы нововведения, время контактов и дополнительные источники информации; умолчать о своих реальных функциях в данном процессе, используемых методиках и ин-

струкциях работы, а также критериях выбора того или иного-варианта решения; противопоставить квалификацию и опыт «своих» и «чужих» работников, объем и значение работы этих групп, нормы и манеры их поведения, а также размеры их заработной платы и премий; обвинить инициаторов нововведения в отсутствии с их стороны внимания к просьбам и замечаниям, с которыми обращаются к ним работники коллектива – объекта инновации; выдвигать все новые и новые требования к инициаторам нововведений под предлогом необходимости их бесконечного улучшения.

*Третью группу образуют **крайние** формы негативного отношения к новшеству. К ним можно отнести такие явления, как: выдача информации в меньшем объеме, чем было запрошено инициаторами нововведения; выдача недостаточно достоверной информации или ее сознательное искажение, нарушение инструкций, форм документации, порядка действий, предложенного инициаторами нововведения; небрежное хранение и эксплуатация приборов, оборудования, материалов и коммуникаций, связанных с осуществлением новшеств; стремление использовать финансовые, людские и материальные ресурсы, выделенные для осуществления новшеств, не по их прямому назначению, а главным образом для решения текущих задач коллектива. Для успешного управления процессами нововведений необходимо дифференцированно изучать проявления негативного отношения на каждом конкретном этапе инновации: на этапах разработки, внедрения и функционирования нововведения. И делать это нужно в каждом коллективе данного образовательного учреждения независимо от того, сам ли коллектив разработал и осуществил нововведение или инновация привнесена извне и коллектив является лишь ее пользователем. Отрицательную роль в процессе нововведения играет выявленное у части его пользователей *потребительское отношение* к инновации. Под потребительским отношением понимается стремление некоторых работников улучшить условия и показатели своей работы, не принимая активного личного участия в совершенствовании процессов, связанных с нововведением. Вместе с тем, негативное отношение к инновации может играть и *положительную роль*. Во-первых, оно нередко препятствует проведению в жизнь скоропалительных и недостаточно продуманных волевых инновационных решений, для которых еще не созрели объективные условия или которые не соответствуют имеющимся потребностям. Оно препятствует таким модификациям нововведения, которые извращают его первоначальный смысл, и предохраняют соответствующую сферу жизнедея-*

тельности трудовых коллективов от преждевременных или вредных для нее нововведений. *Во-вторых*, психологический барьер выполняет по отношению к инновационному процессу катализирующую функцию. Оно активизирует деятельность инициаторов нововведения, заставляет их существенно увеличивать свои усилия, не останавливаться на достигнутом уровне, а выявлять недостатки своего первоначального замысла и искать более совершенные варианты. В то же время возникшее отношение к нововведению активизирует и самих исполнителей, интересы которых затрагиваются соответствующим нововведением, побуждает их задуматься над сложившейся ситуацией, обращает внимание на их роль в своем коллективе и на «весомость» их мнения в организации. *В-третьих*, отношение к нововведению всегда выполняет индикаторную функцию, оперативно, надежно и нелицеприятно информирует инициаторов нововведения о конкретных слабостях принятого решения, выявляет все недостаточно проработанные элементы инновации, показывает основные направления необходимых корректировок [1].

Стратегия инновационного развития профессиональной деятельности начинает складываться особенно интенсивно в три последних десятилетия. Одной из стрессогенных причин их нереализованности является то, что внедрение нововведений предварительно не подготовлено ни в организационном, ни в техническом, ни, самое главное, в личностном, психологическом отношении. Одной из основных трудностей нововведений является отсутствие в обществе *инновационной среды* – *определенной морально-психологической обстановки, подкрепленной комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в широкую профессиональную практику*. Установлено, что, чем сложнее инновация, тем хуже эмоциональное отношение к ней и ниже показатели участия в ее реализации. Отмечается, что если инициатива внедрения возникла внутри коллектива, то у его членов формируется более позитивное отношение к нововведению, чем в ситуации, когда оно «спущено сверху». Инновационная деятельность означает проведение сознательных изменений. Но изменения – не самоцель. Кроме того, изменения требуют энергичных действий. Любая организация и ее сотрудники выдержат лишь ограниченное число изменений в единицу времени. В настоящее время инновационные изменения в образовании количественно опережают их качество. Остановимся на этом подробнее, для чего обратимся к таблице 2.

Таблица 2 – Инновационные «потoki» в образовании и их оценка

Новшества как факты	Позитивная составляющая	Негативные аспекты
ведение ЕГЭ	<p>Использование объективных критериев сравнения</p> <p>Упрощение процедуры поступления в вузы</p>	<p>Реальное сравнение всех образовательных школ по результатам ЕГЭ нигде не представлено</p> <p>Отбор в вузы (за исключением небольшого числа элитных учреждений) фактически прекращен</p>
Введение новых ФГОС	<p>Обновление содержания и направленности образования</p> <p>Выделение новых приоритетов</p>	<p>Методическая, техническая и кадровая необходимость</p> <p>Усиление формальных показателей, увеличение планов, программ, отчетов и пр.</p>
Переход от специалитета к бакалавриату и магистратуре	<p>Переход к международной системе профессиональной подготовки</p> <p>Конвертируемость образовательных услуг</p>	<p>«Чехарда» с программами (первого, второго, третьего и т.д.) поколений</p> <p>Утрата и раз-</p>

	Углубление исследовательского характера вузовского образования	мывание опыта отечественного образования Организационная неопределенность
Введение в оборот мер по антиплагиату	Пересечение заимствований и переписываний	Формализация текстовой проверки, содержательные аспекты, существенные умозаключения – вне зоны внимания ²
Внедрение инклюзивного обучения	Предоставить детям с ОВЗ возможности для равноценного обучения	Отсутствие подготовленных кадров для работы в массовой школе с такими детьми Необеспеченность поддержкой со стороны родителей и других учеников
Слияние науки и вузовского образования	Повышение наукоёмкости профессио-	Размывание и депрофесси-

² Одна студентка представила работу с показателем в 98% по антиплагиату: заимствований действительно не было, вместо «самооценка», она писала – «самоощущения», «психическое развитие» заменила на «развитие мозгового вещества» и т.п. Ни одного упоминания ученых (она их и не читала), никаких цитат (она о них понятия не имеет)! Все девственно чисто в работе...

	нального образования Приобщение молодежи на стартовых рубежах к серьезным научным разработкам	онализация и большой науки, и вузовской подготовки. Погоня за грантами (любыми и любой ценой) Кадровая, организационная, экономическая и пр. сумятица
Проверка вузов на эффективность/неэффективность	Привнесение объективных методов в процедуру оценки вузов Выявление их реального рейтинга	Безалаберность в оценке с утратой содержательных критериев Распространение такой оценки вуза на всех преподавателей

Этот перечень можно было бы продолжать довольно долго. Главное, что обнаруживается в инновационной образовательной лавине, это магистральные тренды глобализации, коммерциализации, стандартизации и модернизации. В нынешнее время, похоже, образование как понятие выходит из употребления. На смену ему активно, я бы даже сказала, агрессивно приходят образовательные услуги. При этом явно обнаруживают себя следующие диспозиции: универсальное – уникальное, доступность – избирательность, количество – качество, формализм – содержательность, инновация – традиция. За этим скрываются существенные модификации школьной реальности. Вместе с тем, отмирая, прошлое «имеет привычку» впечатывать свой лик в настоящее. А настоящее, отказываясь от связующих пут прошлого, нередко «выплескивает и ребенка». Решая задачи образовательной инноватики, упускаются из виду вопросы скорости изменений, их объема, глубины, преемственности, а в итоге – их

логичности и целесообразности. Как справедливо замечает П.С. Гуревич: «Но приходилось ли кому-нибудь подсчитать убытки, которые принесли реформы, примечательные разве только своим абортивным рождением?» [3, с. 5]

Исследователи замечают, что к концу XX века образование, с одной стороны, стало одной из самых важных сфер человеческой деятельности. С другой стороны, бурное расширение сферы образования сопровождается резким обострением ситуации в этой сфере. Критическое отношение к системе образования выражается в обвинениях по поводу снижения уровня обучения или его эффективности. На стадии разочарования складывается мнение, что система образования не справляется со своей задачей, не обеспечивает ожидаемых от нее экономических и социальных выгод. Главным вопросом инновационной деятельности в образовании является равновесие между изменениями и стабильностью. Речь идет об установлении быстроты изменений. Основным в инновационной деятельности представляется умение видеть состояние целей деятельности образовательного учреждения в динамике. Цель – это направление, поэтому достижение цели предполагает постоянную готовность к изменениям и реагирование на необходимость внутренних и внешних изменений. К изменениям нужно привыкнуть, их нужно освоить и «присвоить». А.Ф. Балакирев, рассматривая затруднения специалиста как процесс, вычленяет следующие его этапы, легко обнаруживающиеся при внедрении инноваций:

1) этап беспричинного затруднения - период, когда индивид испытывает затруднение, не осознавая причины его возникновения;

2) этап затруднения с осознанной причиной - период, когда профессионал, осознав причину его затруднения, пытается найти решение, выход из сложившейся ситуации;

3) этап осложнений — возможный период, возникающий через определенный промежуток времени, по истечении которого специалистом не найдена причина или способ решения педагогической задачи, а «сил» для этого уже не осталось [2].

В последнем случае происходит спад инновационного интереса. Специалист при этом прекращает инновационную деятельность, или она сводится к ее имитации. В личностном плане он переживает неудовлетворенность, растет пессимизм, возникает чувство хронической усталости. В итоге человек начинает функционировать в стрессовом режиме.

Следует обратить внимание на тот факт, что, когда из-за неспособности разрешить затруднение, порожденное инновационным «цунами», оно усугубляется, накапливается и может привести к отказу от дальнейших попыток с ним справиться. Таким образом, складывается противоречие. С одной стороны, инновационная деятельность, являясь, по сути своей, деятельностью, активизирующей внутренний творческий потенциал личности специалиста, может служить важным фактором, позволяющим предотвратить наступление у него «синдрома эмоционального сгорания». С другой стороны, сам «синдром эмоционального сгорания» может рассматриваться как барьер на пути вовлечения и осуществления индивидом инновационной деятельности.

На наш взгляд, разрешение данного противоречия лежит в разработке профилактических мер, позволяющих предупредить наступление данного вида профессиональной деформации, открывая специалистам тем самым путь к личностной самореализации в инновационной деятельности. В данном случае, речь идет о создании специальных психологических программ, направленных на стимулирование стремления человека к саморазвитию и личностному росту, на активизацию и дальнейшее развитие его творческого потенциала в инновационной деятельности.

Литература:

1. Алексеев А., Пигалов А. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 136 с.
2. Балакирев А.Ф. Затруднения учителей в инновационной деятельности. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. – Шуя: Иванов. гос. ун-т., 2000. – 20 с.
3. Гуревич П.С. Традиция как гарант стабильности // Философия и культура, №7(43), 2011. – С. 4-7.
4. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: Социальные проблемы инноватики. – М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
5. Шнейдер Л.Б. Ученичество, образование и образовательные услуги: соотношение понятий и проявлений // У истоков развития. Сб. научных статей / Ред. Л.Ф. Обухова, И.А. Котляр (Корепанова). – М.: ГБОУ МГППУ, 2013. – С. 227-237.

Shnejder L.B. Obrazovatel'nye innovacii: pozitivnoe i negativnoe / L.B. Shnejder // Vestnik po pedagogike i psihologii Juzhnoj Sibiri. - № 2. - 2014. – S. 6-18.

© Л. Б. Шнейдер, 2014.

© Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2014.



Подписано в печать 30.06.2014.

© Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2014.

Запрещается перепечатка статей без разрешения редакции.

При использовании материала ссылка на журнал обязательна.

Журнал зарегистрирован в системе электронного нотариата (www.copytrust.ru) 05.11.2012 г.

Регистрационный номер - 07N-4S-SH.