

СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ И НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО КЛИМАТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ПЕСТЕРЕВА ДИНА ВИКТОРОВНА

старший научный сотрудник лаборатории экологии человека и гигиены окружающей среды ФГБНУ «Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний», Новокузнецк, Россия

E-mail: h223@inbox.ru

АННОТАЦИЯ

Радикальные преобразования наличной системы школьного образования требуют коллективной творческой деятельности, включения в процесс создания и внедрения новшеств практически каждого педагога. Эффективность и результативность преобразований попадают в прямую зависимость от психологической готовности учителей к инновационным изменениям, от степени их инновационной активности. Для оценки инновационного климата образовательного учреждения был разработан опросный инструмент, позволяющий оценить три блока показателей: оценку существующего инновационного климата школы; отношение работников образовательного учреждения к организации нововведений; инновационной деятельности в целом. Опросник прошел апробацию в школах Центрального и Орджоникидзевского районов г. Новокузнецка и может быть использован для оценки готовности школ к инновационной деятельности и динамики инновационного процесса в образовательном учреждении.

Ключевые слова: инновации в образовании, инновационный климат образовательного учреждения, отношение педагогов к инновациям, готовность педагогов к инновационной деятельности.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL EVALUATION OF THE INNOVATIVE CLIMATE OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION

DINA PESTEREVA

senior researcher of laboratory of human ecology and environmental health, Research institute for complex problems of hygiene and occupational diseases, Novokuznetsk, Russia

E-mail: h223@inbox.ru

ABSTRACT

Radical transformations of the existing system of school education require collective creative activity, including almost every teacher in the process of creating and introducing innovations. The efficiency and effectiveness of the transformations are directly dependent on the psychological readiness of teachers for innovative changes, on the degree of their innovative activity. To assess the innovative climate of the educational institution, a survey tool was developed to assess three sets of indicators: assess the existing innovative climate of the school; the attitude of employees of an educational institution to the organization of innovations; innovation activity in general. The questionnaire was tested in schools of the Central and Ordzhonikidze districts of Novokuznetsk and can be used to assess the readiness of schools for innovation and the dynamics of the innovation process in an educational institution.

Keywords: innovations in education, the innovative climate of an educational institution, the attitude of educators to innovations, the willingness of educators to innovate.

Современное общество характеризуется очень быстрыми и глубокими изменениями. Образование как подсистема общества, учитывая все происходящие изменения, соответственно меняет свою структуру и содержание. Имеется определенная объективная база для возникновения противоречий между предложением и спросом на педагогический труд. Реальным выходом из такого потенциального конфликтного состояния являются нововведения или инновации. Необходимость инноваций в образовательных учреждениях подтверждает возросшая интенсификация труда работников образования [4, 6, 8]. Педагогические инновации по сути своей – одно из основных условий успешной реализации новых задач, которые ставит перед образованием общество [1, 2, 5, 11].

В значительной степени результативность инновационного

процесса зависит от его взаимосвязи со средой, от того как те или иные социальные группы воспринимают инновацию, готова и способна ли организация к собственному изменению с целью принятия нового. В качестве внешних факторов рассматривают различные характеристики социальной среды и выделяют глобальные регуляторы, действующие в масштабе всего общества и представляющие различные социальные институты; и локальные регуляторы, действующие на уровне предприятий и отражающие их характеристики. К локальным регуляторам можно отнести следующие переменные: стиль руководства, наличие или отсутствие инновационного сообщества, стимулирование инновационной деятельности, наличие времени для самообразования, психологический климат и т.д. В реальности все эти регуляторы связаны между собой и

интегрируются в особое образование – инновационный климат [9, 10, 11].

Анализ инновационного климата в коллективе позволяет выявить регуляторы, не выполняющие своих функций, и тем самым найти резервы для повышения инновационной активности людей.

Радикальные преобразования наличной системы школьного образования требуют коллективной творческой деятельности, включения в процесс создания и внедрения новшеств практически каждого педагога. Эффективность и результативность преобразований попадают в прямую зависимость от психологической готовности учителей к инновационным изменениям, от степени их инновационной активности.

Таким образом, под инновационным климатом мы понимаем сложившиеся в организации традиции, нормы и стереотипы поведения в сфере обновления, на которые ориентируются сотрудники; под инновационной деятельностью образовательного учреждения – целенаправленное введение новшеств (нововведений) в педагогическую систему с целью повышения качества образования [3, 7, 9, 12].

С целью социально-психологической оценки состояния инновационного климата образовательных учреждений была разработана анкета, которая включала в себя 3 блока показателей:

1. Оценка инновационного климата школы.

2. Оценка организации нововведения (оценка инновационных процессов).

3. Отношение учителей к инновационной деятельности.

В качестве индикаторов инновационного климата были рассмотрены:

1) характеристика управленческой ситуации в школе;

2) стиль взаимодействия членов педагогического коллектива;

3) методы анализа деятельности педагогического коллектива;

4) характеристика новаторской деятельности в школе;

5) информированность учителей по вопросам жизнедеятельности;

6) степень участия педагогов в инновационной деятельности;

7) система изучения и обобщения педагогического опыта;

8) система стимулирования новаторской деятельности в коллективе;

9) организация труда педагога;

10) принцип отбора педагогов в школу;

11) наличие творческой группы;

12) оценка психологического климата;

13) уровень конфликтности в коллективе: с учениками, с коллегами, с директором школы, с родителями.

В качестве индикаторов инновационного процесса рассмотрены:

1) параметры нововведения;

2) степень информированности участников инновационного процесса;

3) система оценки процесса внедрения и его эффективности;

- 4) оценка новшества;
- 5) оценка программы внедрения;
- 6) научно-методическая подготовка педагогов к внедрению;
- 7) психологическая подготовка педагогов к внедрению.

Отношение учителей к инновационной деятельности изучалось через такие показатели как:

- 1) наличие потребности в изменении и улучшении собственной деятельности;
- 2) удовлетворенность педагогов организацией внедрения нововведений;
- 3) удовлетворенность работой в образовательном учреждении.

Обработка данных анкеты осуществлена методом расчета индексов по каждому показателю. Суммарный индекс инновационного климата находится как среднее арифметическое между индексами отдельных его компонентов. Для оценки состояния инновационного климата использовалась следующая шкала:

- выше + 0,5 - оптимальный уровень;
- от +0,25 до +0,49 - благоприятный уровень;
- от +0,05 до +0,24 - допустимый уровень;
- от +0,04 до - 0,04 - критический уровень.

Исходя из этой шкалы, можно зафиксировать два крайних состояния инновационного климата: благоприятный и неблагоприятный для инновационной деятельности.

Были проведены исследования в ряде школ Центрального и Орджоникидзевского районов (всего

опрошено 169 учителей в трех школах); в ходе которого было отмечено в целом благоприятное отношение учителей к Инновационной деятельности, уровень же готовности и активности большинства педагогов недостаточно высок, весьма распространенной является отрицательная реакция на нововведение, принимающая форму апатии и равнодушия в отношении нового.

По ходу исследования возникла необходимость выявления причин низкой инновационной активности, безразличного отношения к новациям, что позволило определить пути активизации человеческого фактора инноваций.

Положительный инновационный климат поддерживает своевременный отклик педагогов на существующие в школе проблемы, на необходимость изменений, актуализирует желание участвовать в новшествах; предполагает дополнительное обучение (включая самообразование), передачу коллективных норм молодым учителям. Иными словами, положительный инновационный климат формирует доброжелательное отношение человека к новому, способствует пробуждению и усилению инновационной активности.

В условиях неблагоприятного инновационного климата общепризнанной считается ориентация на воспроизводство однажды достигнутого, а инновация рассматривается как явление, вносящее хаос в нормальный режим

работы. Человек, занимающийся инновационной деятельностью, считается изгоем. Большинство склонны не выходить за рамки устоявшихся норм, не проявлять инициативы в поисковой работе.

Анализ полученных результатов исследования показал следующее.

1. Оценка инновационного климата.

Итоговый индекс инновационного климата в школах колеблется от +0,21 до +0,43, что соответствует оценке климата как допустимого в двух случаях и благоприятного – в третьем.

По оценкам большинства педагогов к числу факторов, благоприятно сказывающихся на инновационном климате, относятся:

- научно-обоснованная система стимулирования деятельности (индекс колеблется от +0,38 до +0,74).

- принципы партнерства и сотрудничества во взаимодействии между членами педагогического коллектива (+0,53).

- сложившаяся практика внутришкольного контроля и анализа деятельности педагогического коллектива, позволяющая обнаружить проблемы школы (0,44).

- благоприятный микроклимат в коллективе (от +0,08 до +0,9).

- формирующаяся в школе группа единомышленников, способная генерировать и реализовывать новые идеи (от +0,51 до +0,9).

Низкие оценки у таких признаков как: – информированность учителей по

вопросам жизнедеятельности школы, – степень участия педагогов в инновационной деятельности, – организация труда педагога.

На основе анализа данных по инновационному климату руководством школ были предложены следующие рекомендации:

1. Обратить внимание на систему информирования по вопросам жизнедеятельности школы (каналы, средства, формы информирования).

2. Возможно следует более целенаправленно вести работу по включению рядовых педагогов в инновационные процессы (мотивация, показ опыта и др.) и в управленческую деятельность.

3. Продумать систему мер по организации труда учителя с целью выделения времени для самообразования и повышения квалификации, и контроля за его использованием.

2. Оценка инновационных процессов.

Итоговый индекс оценки инновационных процессов в школах, где проводилось исследование, имеет допустимый уровень (от +0,12 до +0,32).

В качестве положительных моментов необходимо отметить: относительно высокий уровень информированности о новшествах и процессе их внедрения (от +0,42 до +0,55). Но ряд респондентов отметило, что программа внедрения составлена поспешно, недостаточно разработана система оценки процесса внедрения и его эффективности. Кроме того, 63% респондентов в одной школе и 68%

– в другой отметило, что выбранные новшества лишь частично решают основные проблемы школы.

Несмотря на недостатки организации инновационного процесса он имеет определенный положительный эффект: около трети опрошенных отметило, что участие в нововведении позволило иначе взглянуть на собственную деятельность; еще треть – побудило к самопознанию, 22,4% респондентов в одной школе, 7,3% – в другой, 5,5% – в третьей – позволило улучшить материальное положение. Но есть и отрицательные моменты: у трети участие в нововведении увеличило психофизиологическую нагрузку, у 10,9% опрошенных в одной школе, 6,8% – в другой, 3,3% – в третьей – вызвало психологический дискомфорт. Очевидно, есть необходимость в психологическом обеспечении инновационных процессов.

3. Отношение учителей к инновационной деятельности.

По этому блоку результаты исследования во всех школах оказались схожи. Большинство опрошенных (порядка двух третей) признает необходимость перестройки учебно-воспитательного процесса, около четверти опрошенных полагают, что работа их школы соответствует современным требованиям.

В числе факторов, мешающих перестройке деятельности отмечались (расположены в порядке убывания значимости):

1. Низкая зарплата.
2. Отсутствие необходимых материально-технических средств.

3. Большая наполняемость классов.

4. Большая учебная нагрузка.

Следует отметить, что в инноватике условиями успешности реализации инновационного процесса считается: определение потребности в нововведении на основе всестороннего анализа проблемного поля организации; наличие глубоко продуманной научно-обоснованной программы внедрения; наличие критериев и методик, позволяющих адекватно оценивать эффективность инновационных процессов; наличие программы работы с людьми в инновационном процессе, предполагающей позиционный анализ, информационно-разъяснительные мероприятия, обучения и т.д.; привлечение персонала к процессу возникновения новшества и разработки его программы. В большинстве случаев лица тем более заинтересованы в реализации нового, чем более активное участие они принимали на подготовительном этапе.

Состояние инновационного климата является одним из определяющих факторов, влияющих на успех – неуспех инновационного процесса. От того, как организована инновация, соблюдены ли основные условия построения инновационного процесса, зависит реакция людей на конкретное нововведение и отношение к новому вообще. Анализ конкретных инновационных процессов позволяет более четко определить состояние инновационного климата, выявить нарушения в организации инновации, снижающие

эффективность нововведения, воздействия для подготовки
определить точки конкретного коллектива к принятию инноваций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виноградов В.Н., Захаревич Н. Б., Матина Г. О. Инновации петербургской школы: сб. материалов конкурса инновационных продуктов. СПб.: СПб АППО, 2011. 90 с.
2. Дубина И.Н., Демидова Д.Д. Оценка организационного климата для креативно-инновационной деятельности предприятий: методика и инструментарий // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 2. С. 184–190.
3. Ларина В.П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных школ. Киров, 2006. 115 с.
4. Левина И.Л., Крутилова Н.В., Пестерева Д.В. Сравнительная оценка качества жизни разных профессиональных групп // Вестник Кузбасского научного центра. 2014. № 19. С. 72-74.
5. Матюшкина М.Д. Оценка инновационного потенциала образовательного учреждения // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2015. № 8 (161). С. 21-26.
6. Олещенко А.М., Пестерева Д.В. Факторы профессионального риска здоровья педагогов в условиях интенсификации их труда // Вестник Российской академии естественных наук. Западно-Сибирское отделение. 2018. № 21. С. 192-195.
7. Пестерева Д.В. Использование метода социологического опроса в изучении заболеваемости педагогов // Академический журнал Западной Сибири. 2019. Т. 15. № 3 (80). С. 47-48.
8. Строкова Т.И. Мониторинг педагогических нововведений // Директор школы. 2006. № 6. С. 34.
9. Субботина Т.Н., Салова В.Ю. Формирование и совершенствование инновационного климата организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 11 (79). С. 43.
10. Толстухин С.А. Роль и составляющие инновационного климата в современных условиях // Статистика и экономика. 2012. № 4. С. 83-86.
11. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. СПб., 2014. 448 с.
12. Хашина Д.В. Социально-психологическая оценка инновационного климата в педагогическом коллективе // Современное образование: тенденции и перспективы: материалы научной программы I Всекузбасской образовательной выставки-ярмарки. 1998. С. 320-325.

REFERENCES

1. Vinogradov V.N., Zakharevich N. B., Matina G. O. Innovations of the St. Petersburg school: collection. materials competition of innovative products. SPb .: SPb APPO, 2011. 90 p.
2. Dubina I.N., Demidova D.D. Assessment of the organizational climate for creative and innovative activities of enterprises: methodology and tools // Bulletin of the Kemerovo State University. Series: Political, Sociological, and Economic Sciences. 2019.Vol. 4. No. 2. P. 184–190.
3. Larina V.P. Scientific and methodological support of the innovative activity of secondary schools. Kirov, 2006.115 p.
4. Levina I.L., Krutilova N.V., Pestereva D.V. Comparative assessment of the quality of life of various professional groups // Bulletin of the Kuzbass Scientific Center. 2014. No. 19. P. 72-74.
5. Matyushkina M.D. Assessment of the innovative potential of an educational institution // Bulletin of Tomsk State Pedagogical University. 2015. No. 8 (161). P. 21-26.
6. Oleschenko A.M., Pestereva D.V. Occupational health risk factors for educators in the context of intensification of their work // Bulletin of the Russian Academy of Natural Sciences. West Siberian branch. 2018.No 21. P. 192-195.
7. Pestereva D.V. Using the method of sociological survey in the study of the incidence of teachers // Academic Journal of Western Siberia. 2019.Vol. 15. No. 3 (80). P. 47-48.
8. Strokova T.I. Monitoring pedagogical innovations // Director of the school. 2006. No. 6. P. 34.
9. Subbotina T.N., Salova V.Yu. Formation and improvement of the innovation climate of the organization // Modern scientific research and innovation. 2017. No. 11 (79). P. 43.
10. Tolstukhin S.A. The role and components of the innovation climate in modern conditions // Statistics and Economics. 2012. No. 4. P. 83-86.
11. Fathutdinov R.A. Innovation Management. SPb., 2014. 448 p.
12. Khashina D.V. Socio-psychological assessment of the innovative climate in the teaching staff // Modern Education: Trends and Prospects: Materials of the Scientific Program of the First All-Kuzbass Educational Exhibition and Fair. 1998. P. 320-325.