

товая // Современная педагогика: актуальные проблемы и тенденции развития: материалы междунар. заочной науч.-практ. конф., 15 мая 2010., Новосибирск. – Режим доступа: <http://sibac.info/index.php/2011-07-08-03-27-51/114-l-r>. – Дата доступа: 18.06.2011.

МОДЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ОПЫТА В ПРАКТИКУ ОБРАЗОВАНИЯ

Л.А. Козинец
Минск, УО «БГПУ им. М. Танка»

Слово инновация появилось в латинском языке приблизительно в середине XVII века и означало «вхождение нового в некоторую сферу, вживание в неё и порождение целого ряда изменений в этой сфере» [3, с. 41]. Следовательно, *инновация* – это, с одной стороны, процесс обновления за счет реализации, внедрения чего-то нового, а с другой – это деятельность по освоению новации в границах определенной социальной практики. Таким образом, внедрение и тиражирование новшества заложены в самой сути инновации.

Модель внедрения инновационного педагогического опыта в образовательную среду принципиально не отличается от внедрения «нового» в любой сфере человеческой деятельности. Она предполагает три обязательных компонента: *«новшество», подлежащее распространению; потенциальных потребителей этого новшества (педагоги, группы педагогов, образовательные учреждения в целом и т.д.); процесс внедрения нового.* Эффективность реализации данной модели определяют три ведущих фактора: обладание «нового» определенными характеристиками и оформление его в технологичном виде; готовность потребителей к освоению «нового» и внедрению его в условиях собственной деятельности; адекватность процесса внедрения первому и второму факторам.

К числу основных характеристик относятся: *относительные преимущества нового* (качественно новые результаты, экономия времени, привлекательность для обучающихся); *совместимость* (соответствие «нового» системе ценностей педагогов); *сложность* (легкость в приспособлении к деятельности других педагогов); *простота апробации* (возможность апробации «нового» в ограниченных масштабах); *коммуникативность «нового»* (возможность распространения между другими педагогами).

Перевод инновационных изобретений в нормальную педагогическую технологию способствует более быстрому и эффективному внедрению. Педагогические нововведения, как правило, привязаны к конкретным условиям региональной и школьной жизни, к конкретным людям. По сути, первоначально носителем нововведения является отдельный педагог. Другие педагоги, которые хотят познакомиться с новым опытом и перенять его, не погружены в ситуацию нововведения, не проделали соответствующих шагов, выращивая этот опыт, не имеют того видения, которое сформировалось у автора опыта. В результате усваиваются лишь случайные элементы нового.

Наблюдения показывают, что передать новый опыт посредством рассказа и демонстрации невозможно. Педагогический опыт может быть только свой, его нужно вырастить самому. Другое дело, что в этом процессе педагогического творчества может пригодиться особая рефлексия чужого опыта: не столько рассказ о том, что нужно делать, сколько описание условий работы, её границ, понимание сути работы и подхода к ней.

Педагогические нововведения помимо своего прямого назначения выступают своеобразным инструментом, позволяющим выявить условия, необходимые для закрепления и превращения отдельных педагогических прорывов в нормальные педагогические процессы. Если основная цель педагогов-новаторов – разработка нового, то главная цель администрации школы, методистов, ученых, руководителей высших педагогических учебных учреждений должна состоять в том, чтобы создавать условия, необходимые для инновационной деятельности и ускорения полученных в ней результатов.

Каждому, кто когда-нибудь сталкивался с деятельностью по внедрению, хорошо известно, что это сложный процесс. Управляющим и методистам бывает непросто определить и соблюсти условия эффективного осуществления процесса внедрения. Это объясняется различной степенью готовности педагогов одного и того же коллектива внедрять «новое». Одни воспринимают «новое» довольно быстро, другие – спустя значительное время; остальные (и таких бывает большинство) занимают промежуточное положение между двумя этими крайними случаями. В классификации Э. Роджерса выделяются пять категорий педагогов: «новаторы»; «ранние реализаторы»; «раннее большинство»; «позднее большинство»; «колеблющиеся». В соответствии с этим делением составлены социально-психологические портреты представителей названных категорий [1].

«Новаторы» отличаются повышенной чувствительностью к новому, стремятся опробовать любое новшество (идею, метод, систему, технологию и т.д.), активно извлекают новшество из общения.

«Ранним реализаторам» свойственно взвешенное, разумное отношение к деятельности. Именно к ним, «лидерам мнений», обращаются за советом и консультациями другие педагоги относительно различных новшеств.

«Раннее большинство» редко возглавляет новаторское движение. Представители этой группы могут колебаться до момента внедрения, но затем, приняв решение, охотно следуют за другими в освоении новшеств.

«Позднее большинство» отличается скептическим характером и воспринимает «новое» только в случае его соответствия своим потребностям или под активным влиянием социальной среды.

«Колеблющиеся» последними воспринимают новшество и чаще всего могут отказаться от его внедрения, поскольку ориентированы не на будущее, а на прошлое.

В 80-х годах XX века А.М. Хон выделил два типа психологических барьеров при встрече педагогов с «новым»: когнитивные и регулятивные. Первые проявляются в пассивном противостоянии педагогов «новому» из-за отсутствия у них каких-либо представлений о нем, общей нечувствительности к изменениям. Вторые – регулятивные барьеры – опознаются через активное противостояние педагогов «новому» по причине недоверия к управляющим, методистам), которые являются инициаторами его внедрения, или к самому опыту.

К числу психологических барьеров следует отнести: барьер *«некомпетентности»* (ориентация на избежание неудач); барьер *привычки, традиции* (желание сохранить существующий способ работы); барьер *идиллии* (удовлетворенность своим положением, нежелание его менять); барьер *увеличения нагрузки* (опасение увеличения напряжения и интенсивности труда); барьер *«шефа»* (сомнения в уровне компетентности администрации в обеспечении процесса внедрения новшеств) [1].

Говоря о психологических барьерах, препятствующих внедрению нововведений, важно рассмотреть и причины, которые их порождают. В. А. Сластенин и Л. С. Подымова к числу таких причин относят: отсутствие подробной информации о целях внедрения «нового» в работу педагогического коллектива; неучастие педагогов в этапах, предваряющих внедрение (выявление, оценка, технологическое новшество); субъективно предвзятое отношение к новшествам; отсутствие уважения к инициатору введения новшества [2].

Процесс внедрения нового (по Э. Роджерсу) представляет собой сложный многоэтапный процесс принятия решений: ознакомление с проблемой, её анализ; анализ имеющихся способов её решений; выбор адекватного способа; принятие последствий сделанного выбора [4, с. 72-73]. Основываясь на данной модели, выделим основные этапы вхождения новшества в профессиональную жизнь педагогического сообщества и определим базовые действия на каждом из них.

На *этапе ознакомления* следует особое внимание обратить на формы и способы информирования педагогов о новшествах в целях наиболее полного представления специфики инновационного опыта. На *этапе формирования знаний* и интереса к «новому» целесообразно организовать обучающие семинары по освоению технологии инновационного опыта. Базовым действием на *этапе оценки и формирования предпочтений* является педагогическая рефлексия. Получив представление о новом способе профессиональной деятельности, педагоги начинают «примерять» это новшество к собственной ситуации, а затем принимают решение о возможности и необходимости его внедрения. На *этапе апробации* идет апробирование «чужого» способа деятельности как возможного пути решения собственных педагогических задач. Завершает цепочку действий *этап окончательного внедрения*, на котором педагог вступает в фазу разработки внедренческого проекта.

На основании вышеизложенного можно констатировать, что наиболее эффективно инновационный опыт будет внедряться и транслироваться при сбалансированном сочетании трех обязательных компонентов: наличия новшества, подлежащего распространению; готовности потенциальных потребителей к внедрению новшества; грамотной организации процесса внедрения «нового».

Список литературы

1. Рекомендации по внедрению методических разработок лучших учителей РФ, отвечающих требованиям развития системы образования [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: www.caki.ru/content/files/Rekom_po_vnedreniyu_MR_u4itele.dok. Дата доступа: 15.12.2011.
2. Сластенин, В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 186 с.
2. Слободчиков, В.И. Очерки по психологии образования / В.И. Слободчиков. – Биробиджан: Изд-во БГПИ, 2005. – 241 с.
3. Технология оформления педагогического опыта / Н.М. Уварова, Т.А. Сергеева, Т.В. Максимченко. – М.: «Интеллект-центр», 2003. – 278 с.