

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Использование инновационных педагогических технологий при обучении будущих управленцев.....	5
1.1 Инновационные педагогические технологии: понятие и их виды.....	5
1.2 Инновационные педагогические технологии подготовки будущих управленцев.....	14
1.3 Практическое применение инновационного занятия «Структура» в ходе обучения будущих управленцев.....	20
Заключение.....	30
Список использованных источников.....	31

Введение

В ходе изучения научной литературы по теме исследования было установлено, что развитие является неотъемлемой частью любой человеческой деятельности. Набираясь опыта, совершенствуя приемы, приемы действий, расширяя свои умственные способности, человек постоянно развивается.

Этот же процесс применим к любой деятельности человека, в том числе и к образовательной. На разных этапах своего развития общество предъявляло все новые и новые стандарты, требования к рабочей силе. Это потребовало развития системы образования.

Одним из средств такого развития являются инновационные технологии, т.е. это принципиально новые способы, методы взаимодействия педагогов и учащихся, обеспечивающие эффективное достижение результата педагогической деятельности.

Современная модернизация образования в результате социально-экономических изменений привела к переосмыслению, а отчасти и переоценке традиционных методов и приемов обучения в высших учебных заведениях страны, определила стремление к неизменным технологиям обучения и познания. управление. В связи с этим от педагога требуется инновационное поведение, т.е. максимальное развитие индивидуальности, самореализация, активное творчество в повседневной педагогической деятельности. Очевидно, что традиционная подготовка специалистов, ориентированная на репродуктивные методы обучения и формирования знаний, навыков и умений в той или иной области, все больше не поспевает за современными требованиями.

Поэтому тезис о том, что «образование должно основываться не столько на академических дисциплинах, сколько на способах мышления и действия, должен поэтому быть абсолютно верным. Необходимо не только воспитать специалиста, прошедшего обучение высокого уровня, но и включить его на этапе обучения в разработку новых технологий».

Объектом настоящего исследования являются инновационные методы обучения на совершенствование подготовки будущих специалистов в области управления.

Предметом настоящего исследования выступают инновационные методы обучения специалистов в области управления.

Целью настоящего исследования является изучение и выявление влияния инновационных методов обучения на совершенствование подготовки будущих специалистов в области управления.

Исходя из указанной цели были поставлены следующие задачи исследования:

- 1) Исследовать теоретическую сущность инновационных педагогических технологий и изучить их виды;
- 2) Выявить инновационную педагогическую технологию и раскрыть ее особенности;
- 3) Рассмотреть практическое занятие с инновационными методами обучения на совершенствование подготовки будущих специалистов в области управления и раскрыть его сущность.

Основными методами настоящего исследования выступают общенаучные методы (анализ, сравнение, обобщение).

Структура настоящего исследования состоит из введения, одной главы и трех параграфов, раскрывающих сущность и результаты настоящего исследования, заключения и списка использованных источников.

Глава 1. Использование инновационных педагогических технологий при обучении будущих управленцев

1.1 Инновационные педагогические технологии: понятие и их виды

Педагогическая инноватика, является молодой наукой. В нашей стране о ней начали говорить только во второй половине прошлого века. В данный момент педагогическая инноватика находится в стадии эмпирического поиска и становления. Сначала она представляла собой движение педагогов-новаторов, но в данный момент к ней подключились и ученые. Они стали обращать особое внимание на нововведения в отечественную образовательную систему.

В переводе с греческого языка слово "инновация" означает – "обновления, новизна, смена". Появилось оно впервые в зарубежных исследованиях XIX в. в технике при введении некоторых элементов одной отрасли в другую и рассматривается в психолого-педагогической литературе неоднозначно.

Самым распространенным является определение американского ученого К. Роджерса, который утверждает, что "новизна – это идея, которая является для конкретного лица новой, и не имеет значения, является ли идея объективно новой или нет, определяем ее со времени прошедшего с момента его открытия или первого использования".

Франц Брансуик определяет "инновацию как новую идею, действие или адаптированную идею, или те, для которых наступила реализация".

Российский ученый С.Я. Батышев считает, что инновация является комплексным процессом создания, распространения и использования нового практического средства (новизны, нововведения) в области техники, технологии, педагогики, научных исследований.

Современные отечественные ученые рассматривают инновацию в образовании как:

- "процесс создания, распространения и использования новых средств для тех педагогических проблем, которые до сих пор решались по-другому";
- "результат творческого поиска оригинальных, нестандартных решений различных педагогических проблем";
- "Актуальные, значимые и системные новообразования, которые возникают на основе различных инициатив и нововведений, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на ее развитие»;
- «Продукты инновационной образовательной деятельности, характеризующиеся процессами создания, распространения и использования нового средства (новизны, нововведения) в области педагогики и научных исследований».

Различия в толкованиях вызваны неодинаковым видением их авторами сущностного ядра, а также радикальности нововведений. Одни из них убеждены, что инновацией можно считать лишь то новое, что имеет своим результатом кардинальные изменения в определенной системе, другие причисляют к этой категории любые, даже незначительные, нововведение.

Учитывая сущностные признаки инновации, есть все основания рассматривать ее как процесс и как продукт (результат).

Инновация как процесс, означает частичное или масштабное изменение состояния системы и соответствующей деятельности человека. Инновация как результат предполагает процесс создания (воспроизведение) нового, имеющего конкретное название "новация".

В.Ф.Паламарчук новшество считает результатом творческого поиска лица или коллектива, открывает принципиально новое в науке и практике, инновацию – результатом порождения, формирования и воплощения новых идей. Само воплощение новых идей является признаком, по которому отличают инновации от собственно новаций: если педагог открывает

принципиально новое, то он новатор, если трансформирует научную идею в практику – инноватор.

Инновация в образовании, является не только конечным продуктом применения новизны в учебно-воспитательном и управленческом процессах с целью изменения (качественного улучшения) субъекта и объектов управления и получения экономического, социального, научно-технического, экологического и иного эффекта, но и процедурой их постоянного обновления. Она может быть направлена на различные области человеческой деятельности (медицинскую, инженерно-техническую, образовательную).¹

Образовательная инновация является одной из ее компонентов, с одной стороны, а с другой, сама состоит из психолого-педагогической, социально-экономической и научно-производственной новизны. Психолого-педагогическая инновация, в свою очередь, состоит из дидактической, воспитательной и управленческой.

Носителями педагогических инноваций выступают творческие, энергичные люди, которые морально и материально заинтересованы в проведении инновационных изменений, освоения и реализации нового.

Инновация существенно отличается от педагогического опыта, который характеризуется совокупностью знаний, умений и навыков, полученных в процессе практической учебно-воспитательной работы; является частью совокупной культуры педагога, представляет собой основу, результат и самую практическую педагогическую деятельность, отражает имеющиеся знания, умения, навыки и индивидуальные черты личности.

Образовательная инновация характеризуется новизной в области психолого-педагогических, социально-экономических и научно-производственных исследований, направленных на качественное улучшение образовательного процесса и выраженных в усовершенствованных или

¹ Кошелева, Анна Инновационные социальные технологии / Анна Кошелева. - М.: Бибком, 2022. - 105 с.

новых образовательных системах (дидактических, воспитательных, управленческих).

Инноватика педагогической деятельности предполагает разработку системы знаний, которые помогут выполнять социальный заказ.

Ученые пытаются выявить основные принципы, закономерности, создать понятийный аппарат, выбрать средства, а также пределы использования инноваций в образовании.

Методологические основы педагогической инноватики – это система знаний и деятельностей, относящихся к структуре и базе учения о создании, изучения, использования педагогических нововведений. Методологический аппарат инноваций может стать результативным средством анализа, объяснения, а также проектирование модернизации отечественного образования. Несмотря на введение в детские сады, школы, средние и высшие учебные заведения федеральных стандартов второго поколения, нет системности и целостности в процессах освоения и использования заявленных нововведений.

Одной из задач модернизации педагогической деятельности является реализация и развитие инновационных процессов в системе образования. На сегодня приоритетными являются совершенствование типов и структуры образовательных учебных заведений, обновление содержания обучения и воспитания, разработка и апробирование новых педагогических технологий, изменение форм и методов обучения и воспитания, модернизация форм и методов управления, что требует от педагога внедрения инновационной педагогической деятельности.

Инновационная педагогическая деятельность – основана на осмыслении практического педагогического опыта целенаправленной педагогической деятельности, ориентирована на изменение и развитие образовательного процесса с целью достижения высших результатов,

получение нового знания, формирование качественно иной педагогической практики.²

Продуктами инновационной педагогической деятельности являются нововведения, которые положительно меняют систему образования, определяют ее развитие и характеризуются как новые или усовершенствованные.

Одной из важных задач современной педагогической инноватики является классификация нововведений.

Разделение нововведений в соответствии с их причастностью к тому или иному образовательному процессу позволяет выделить следующие типы нововведений:

- в содержании образования;
- в методиках, технологиях, формах, методах, приемах, средствах учебно-воспитательного процесса;
- в организации учебно-воспитательного процесса;
- в системе управления школой.

Деление нововведений по масштабу преобразований позволяет выделить:

- частичные – локальные, единичные, не связанные между собой;
- модульные – комплекс частных, связанных между собой нововведений;
- системные нововведения, которые охватывают все учебное заведение.

Группировка нововведений по инновационным потенциалам позволяет выделить:

- модификационные нововведения – связанные с усовершенствованием, видоизменением, модернизацией средства (программы, методики, структуры, алгоритма, разработки и тому подобное),

² Инновации в образовании, Материалы VII-й Всероссийской дистанционной августовской научно-практической конференции, [Электронный ресурс] - электронный интернет-журнал «Эйдос» - 2021 - 5 дек. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/htm>.

который имеет аналоги. Модернизация может быть направлена как на технологическую, так и на личностную сторону возобновляемого средства;

- комбинаторные нововведения – предполагают новое конструктивное соединение элементов ранее известных методик, которые в данном сочетании никогда не использовались;

- радикальные нововведения – это внедрение достижений психолого-педагогической науки, имеющих объективную новизну.

Инновационные преобразования в образовательном процессе могут классифицироваться как:

- технологические – инновационные модели обучения (преподавания и учения), направленного на достижение четко определенных стандартов овладения знаниями на основе модификации (новаторства) репродуктивной деятельности;

- поисковые разработка моделей, в которых целью обучения ставится развитие возможностей самостоятельно осваивать новый опыт.

Е.Роджерс выделяет пять категорий педагогов по отношению к нововведениям:

- новаторы – педагоги, которые всегда первыми воспринимают новое, смело его внедряют и распространяют;

- педагоги, которые первыми осуществляют практическую (экспериментальную) проверку ценностей инноваций в каждой школе;

- умеренные, которые придерживаются правила „золотой середины” и не воспринимают нового до того времени, пока его не внедрят большинство коллег;

- педагоги, которые больше сомневаются, чем верят в новое, они больше ориентированы на старые технологии, чем на новые, а воспринимают новое лишь при общем положительном общественном мнении;

- последнюю категорию составляют педагоги, в которых очень сильная связь с традиционным, старым подходом к образованию, они консервативны и отвергают все новое.³

Основными источниками инновационных идей развития образовательного учреждения выступают:

- потребности страны, региона, района (города);
- директивные и нормативные документы органов власти и управления образования различных уровней;
- достижения и разработки психологии, педагогики, социологии, других наук о человеке;
- достижения передовой и массовой педагогической тематики;
- собственный профессиональный опыт руководителей и педагогов, интуиция, практическое педагогическое мышление;
- анализ результата и процесса функционирования учебного заведения;
- анализ психолого-педагогической литературы, периодических изданий.

Носителями педагогических инноваций выступают творческие личности, которые способны к:

- рефлексии, что характеризует способности педагога к самопознанию, самоопределению и осмыслению им своего духовного мира, собственных действий и состояний, роли и места в профессиональной деятельности;
- саморазвитие как творческое отношения индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного влияния на внешний и внутренний мир с целью его преобразования;
- самоактуализации как фактора непрерывного стремления человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;

³ Фастова, Е. И. Инновационные педагогические технологии / Е.И. Фастова, О.Л. Иванова. - М.: Учитель, 2022. - 835 с

– профессионального самосовершенствования, которое осуществляется в двух взаимосвязанных формах: самовоспитание – целеустремленная деятельность человека относительно систематического формирования и развития в себе позитивных и устранение негативных качеств личности, в соответствии с осознанными потребностями соответственно социальным требованиям в личностной стратегии;

– развития: самообразование – обновление и усовершенствование имеющихся у специалиста знаний, умений и навыков с целью достижения желаемого уровня профессиональной компетентности.⁴

Следовательно, важным условием инновационного процесса и объективной необходимостью в инновационной деятельности педагога, сущностной характеристикой инновационного процесса является творчество.

Поэтому инновационная педагогическая деятельность – это особый вид творческой деятельности, которая направлена на обновление системы образования.

Результатами инновационной педагогического творчества могут быть:

1. Педагогические открытия – самые масштабные новаторские педагогические решения, связанные с формированием, обоснованием новых педагогических идей и их внедрением в конкретной педагогической системе.

2. Педагогические изобретения – преобразование, конструирование отдельных элементов педагогических систем, средств, методов, условий образования.

3. Педагогические усовершенствования – модернизация и адаптация к конкретным условиям уже известных методов и средств.

Инновационной деятельностью занимается много творческих педагогов, среди которых условно можно выделить три группы:

⁴ Сластенин, В. А. Педагогика [Текст]: учебник / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - 6-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2019. - 496 с.

1) педагоги-изобретатели, которые приходят к новому в результате собственных поисков;

2) педагоги-модернизаторы, которые совершенствуют и по-новому используют элементы созданных систем для положительного результата;

3) педагоги-мастера, которые быстро воспринимают и в совершенстве используют как традиционные, так и новые подходы, и методы.

Внедрения новой идеи, проекта или технологии часто наталкивается на различные препятствия или барьеры. Они могут быть внешними и внутренними.⁵

Внешние:

- социальные (несовместимость нового с ценностями, принятыми в обществе);

- организационные (противодействие руководящих органов воплощению нововведений);

- методические (недостаток методического обеспечения);

- материально-технические (уровень заработной платы, отсутствие необходимой техники).

Внутренние барьеры – личностные, психологические. Они разные в разных организациях, на разных этапах нововведения.

Осуществление инновационного педагогического процесса включает в себя совокупность следующих последовательных действий.

1. Осознание необходимости изменений.

2. Оценка ситуации, что сложилась.

3. Формирование проблемы.

4. Выбор варианта решения проблемы.

5. Принятие решения о нововведениях.

6. Экспериментальная проверка нововведений.

7. Подготовка и переподготовка кадров.

⁵ Эрганова, Н.Е. Педагогические технологии в профессиональном обучении: Учебник / Н.Е. Эрганова. - М.: Академия, 2018. - 224 с.

8. Формирование положительного отношения коллектива к нововведениям.

9. Широкое внедрение нововведений.

10. Оценка результатов.

Следовательно, инновационная педагогическая деятельность – это сложный и многоплановый феномен, который отличается содержанием охватывает процесс взаимодействия индивидов, направленный на развитие, преобразование объекта, на перевод его в качественно новое состояние; системную деятельность по созданию, освоению и применению новых средств; особый вид творческой деятельности, что объединяет различные операции и действия, направленные на получение новых знаний, технологий, систем. Именно все эти проявления характеризуют инновационную деятельность в педагогической сфере.⁶

1.2 Инновационные педагогические технологии подготовки будущих управленцев

Современная управленческая деятельность требует высокого исполнительского мастерства так как, являясь полипрофессиональной, предполагает видеть управленца в различных ипостасях: специалиста, руководителя, консультанта, педагога, психолога, методолога. Для такой деятельности необходимы соответствующие способности, образование, и практический опыт.

В настоящее время существует достаточно конкретных требований к деятельности современного управленца. Благодаря формализации процессов управления удалось выстроить требования к деятельности управленцев. Управленец должен обладать тремя группами свойств: иметь определенные личностные качества, уметь решать профессиональные задачи и уметь

⁶ Гуслова, М.Н. Инновационные педагогические технологии: Учебник / М.Н. Гуслова. - М.: Academia, 2018. - 672 с.

пользоваться технологиями управления, которые обеспечивают решение профессиональных задач.

Процесс обучения студентов практическим навыкам в сфере управления в рамках аудиторных занятий решается с помощью современных интенсивных образовательных технологий (далее по тексту - ИОТ). В ходе исследования были проанализированы некоторые виды ИОТ, используемые при подготовке будущих управленцев.

Выступление в роли преподавателя. Такие занятия проходят в форме лекции с последующей краткой дискуссией, где действует «коллективный преподаватель», роль которого исполняют обучаемые. Основные задачи: организация активной самостоятельной работы; поиск решения,

освещенных в лекциях (литературе) актуальных проблем, выявление передового опыта работы; обмен знаниями и опытом; совершенствование умений и навыков, в том числе на основе анализа собственного опыта.

Стажировка. Стержнем такого занятия является исследование имеющихся в организации проблем и выработка рекомендаций по их эффективному решению.

Для этого необходимо:

- создание условий для активного обмена знаниями и опытом, творческого освоения передового опыта;

- создание условий для практического применения полученных знаний; формирование, совершенствование, проверка умений и навыков на практике.⁷

Самостоятельная проработка лекционного материала. Занятия в аудитории проводятся в форме групповых консультаций, тематических дискуссий, решения ситуационных задач и т.п. с привлечением квалифицированных преподавателей и консультантов по каждой изучаемой теме. Основные задачи – организация интенсивной самостоятельной работы,

⁷ Попкова Е.Г., Вовченко Н.Г., Елифанова Т.В., Морковина С.С. Передовые инструменты и критерии эффективности современного медиаобразования // Медиаобразование. 2017. №1. С. 26–37

близкой к игровому режиму. Основные задачи активной самостоятельной работы; поиск решения, освещенных в лекциях (литературе) актуальных проблем, выявление передового опыта, с использованием конкретных практических предложений из области непосредственной деятельности обучаемого; обмен знаниями и опытом; развитие умений и навыков, в том числе на основе анализа собственного опыта.

Самостоятельная работа выполняется по следующему сценарию. Преподаватель объявляет тему занятия. Предлагает форму подготовки материалов: индивидуально, в паре, в группе и т.д. Время подготовки материалов – 30-90 мин. в зависимости от требуемой глубины проработки материалов, степени подготовленности обучаемых. Автором накоплен большой опыт по разработке сценариев для самостоятельной работы студентов, которые проводятся с элементами игры, тренинга и разбора наработанного материала. Приведем некоторые из них. Отдел инноваций организации. Необходимо сформировать отдел, который будет обеспечивать выполнение инновационной деятельности в организации. Эта деятельность заключается в том, чтобы сопровождать инновацию от зарождения идеи до получения коммерческого результата. Содержание работы: основные функции отдела; структура отдела; состав специалистов; информационное взаимодействие с другими подразделениями организации.

Менеджер по инновациям: функции, качества, взаимодействие с другими специалистами организации. Деятельность менеджера заключается в выполнении отдельных функций управления инновациями – это основные решаемые задачи.⁸

Качества, в основном, личностные и деловые. Взаимодействие со специалистами на уровне важнейших документов или информации. Шкала отношения работников к инновациям. Определяется спектр возможных отношений работников к идеям и новшествам в организации. Предлагается

⁸ Герасимов К.Б. Развитие процесса управления организационными ценностями в региональных корпоративных структурах // Экономика и предпринимательство. 2019. № 8- 2 (85-2). С. 224-229

на шкале три точки отношений работников к инновациям с определением их места (отражено на рисунке 1).

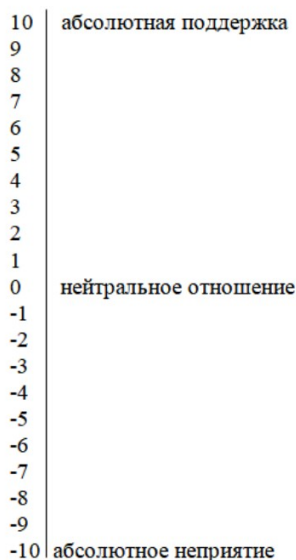


Рисунок 1. Начальная шкала отношения к инновациям

Необходимо заполнить остальное пространство между этими точками со значениями целыми числами в положительном и отрицательном направлении с указанием словесного пояснения, содержащего не более 4 слов. Можно выходить за пределы представленной шкалы и выше, и ниже. Мероприятия по преодолению или профилактике сопротивления инновациям. Формулируется причина возникновения сопротивления инновациям, разрабатывается наименование мероприятия и определяются ожидаемые результаты.

Данное задание выполняется в виде таблицы, пример которой отражен в таблице 1.

Таблица 1. Мероприятия по преодолению и профилактике сопротивления инновациям

Причины возникновения	Наименование мероприятия	Ожидаемые результаты
1. Необходимость освоения компьютера	1.1. Предложение уволиться 1.2. Перевод на другую должность 1.3. Обучение на курсах	1.1. Освобождение должности для другого работника 1.2. Снижение зарплаты 1.3. Повышение

		производительности труда
--	--	-----------------------------

Необходимо разработать для каждой причины сопротивления 2-3 мероприятия 2-3 вида результатов.⁹

Технология реализации подпроцессов управления инновациями. Необходимо подробно расписать операции следующих подпроцессов управления инновациями:

- управление потребностью в инновациях;
- управление прикладными исследованиями;
- управление инновационным проектированием; управление внедрением инноваций;
- управление инновационным потенциалом;
- управление экспериментами;
- управление приобретением инноваций;
- управление продажами инноваций;
- управление экономикой инноваций.

Операция – элемент технологии, некоторый набор действий, который далее делить нецелесообразно. Выполнение операции можно поручить одному специалисту.

Основные этапы технологий:

- подготовка (1.1., 1.2., ..., 1.n.);
- проведение (2.1., 2.2., ..., 2.n.);
- заключительные операции, т.е., в основном, оформление документации (3.1., 3.2., ...3.n.);
- мониторинг: подведение итогов и анализ качества и эффективности проведенного мероприятия (4.1., 4.2., ..., 4.n.).

Основные процедуры работы:

- прочтение и понимание задания;
- изучение содержания заданного подпроцесса;

⁹ Волгин А.П., Мширко В И., Модин А.Л. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ). М.: Дело, 1992. 178 с

- предварительное определение общего круга операций технологии;
- обсуждение содержания разделения операций по заданным этапам;
- установление ориентировочной последовательности операций;
- разметка листов бумаги по этапам;
- формулирование наименования операций;
- обсуждение формулировок наименований операций;
- запись наименований операций на бумаге последовательно без нумерации;
- проверка смысла формулировок операций;
- окончательная проверка последовательности перечня операций;
- нумерация операций порядковыми номерами;
- редактирование формулировок наименований операций;
- уточнение последовательности представления операций;
- выделение оригинальных операций технологии;
- написание комментария к технологии, в том числе по оригинальным операциям.
- редактирование материала.

Более наглядно выглядит графическое представление технологии реализации подпроцесса. Фрагмент технологии реализации подпроцесса на уровне операций приводится для этапа «Подготовка» представлен на рисунке 2.



Рисунок 2. Технология ФЗУ на уровне операций.

Наименование операции не должно иметь более 5 слов. При этом все операции должны отражать принадлежность к выбранному подпроцессу. В

начале раздела необходимо представить цель, задачи и назначение технологии реализации данного подпроцесса для использования в деятельности организации. В конце раздела необходимо сделать выводы о полезности выполненной технологии реализации подпроцесса в организации.¹⁰

Организационное развитие: мероприятия, средства реализации, ожидаемые результаты. Представлен пример выполнения задания по процессу управления персоналом (отражено в таблице 2).

Таблица 2. Мероприятия по развитию организации.

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
1. Повышение квалификации специалистов	1.1. Семинар, конференция 1.2. Курсы 1.3. Стажировка 1.4. Тренинг	1.1. Освоение новой профессии 1.2. Повышение производительности труда 1.3. Освоение новой профессии

1.3 Практическое применение инновационного занятия «Структура» в ходе обучения будущих управленцев

Модель экономического развития организации. Работа выполняется в виде дерева решений по увеличению прибыли организации. Необходимо расписать каждую ветвь дерева до тех пор, пока какой-то блок не может ветвиться (разбиваться) дальше.

Преподаватель представляет начало дерева на доске и просит студентов продолжить ветки дерева. Предложения студентов фиксирует на доске (не более 10). Затем студенты продолжают работу дома. На следующем занятии они приносят черновики, материал с которых переносится на листы А1. Затем происходит защита своего варианта проекта. Ранжирование элементов, процессов организации. В любой организации существуют

¹⁰ Дончевский Г.Н. Поссибилитика, или искусство овладения невозможным (очерки технологии эры индиго). М.: Вузовская книга, 2021. 376 с

элементы и процессы организации, которые имеют различный уровень практической реализации. Пример ранжирования элемента организации «структура» приведен на рисунке 3.¹¹

Уровни	Наименование
10	Интегрированная
9	Сетевая
8	Матричная
7	Проектная
6	Ориентированная на потребителя
5	Ориентированная на продукт
4	Региональная
3	Функциональная
2	Линейно-функциональная
1	Линейная

Рисунок 3. Шкала уровней элемента организации «Структура».

Такое представление элементов одновременно является и шкалой инновационности. Каждая характеристика элемента, расположенного на более высоком уровне, является инновационной для характеристики элемента, расположенного на более низких уровнях.

Каждая характеристика элемента, расположенного на более высоком уровне, является инновационной для характеристики элемента, расположенного на более низких уровнях.¹²

Организационная культура также может быть представлена как совокупность следующих элементов по работе:

- осознание себя и своего места в организации;
- коммуникационная система и язык общения;
- внешний вид, одежда и представление человека на работе;
- чем и как питаются люди, привычки и традиции в этой области;
- осознание фактора времени, отношение к нему, его использование; характер взаимоотношений между людьми;
- ценности (как набор ориентиров) и нормы (как набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения);

¹¹ Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий. К.: МАУП, 2019. 608 с

¹² Эрганова, Н.Е. Педагогические технологии в профессиональном обучении: Учебник / Н.Е. Эрганова. - М.: Академия, 2018. - 224 с

- вера во что-то и отношение или расположение к чему-то.

Для исследования уровня развития культуры в организациях следует проводить диагностику каждого элемента в отдельности, а затем определять общий уровень состояния организационной культуры на основании интегральных оценок. В данном случае тема для самостоятельной работы обучающихся: ранжирование определенного элемента организационной культуры.

Состояние каждого отдельного элемента культуры конкретной организации можно оценить, используя метод шкал. Шкалы составляются путем формулирования характеристик элемента, при этом используется десятибалльная числовая размерность шкал.

Для элемента культуры «организация питания» можно привести следующий фрагмент шкалы (от низшего к высшему):

- отсутствие мест для питания, еда приносится с собой и употребляется на рабочем месте;
- посещение кафе, столовых, расположенных неподалеку;
- заказ комплексных обедов у сторонней организации;
- наличие столовой с приготовление горячих блюд;
- полная дотация на питание работников организации.

Аналогично выполняются шкалы для остальных элементов организационной культуры.

Инновационный потенциал элементов организации. Необходимо представить характеристику трех состояний различных элементов культуры (низкое, нормальное, высокое). Например, элементы организационной культуры можно взять из работы. Образец выполнения задания по трем уровням состояния корпоративной культуры представлен в таблице 3.¹³

Таблица 3. Инновационный потенциал организационной культуры.

Элемент	Состояние
---------	-----------

¹³ Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с

организационной культуры	Низкое	Нормальное	Высокое
1. Одежда	Свободная форма Одежды. Нет ограничений в выборе одежды Отсутствие единого рабочего стиля в одежде	Неполный комплект униформы Умеренный стиль, то, что принято в неформальной обстановке Наличие отличительных знаков на одежде (лейбл, косынки, бейсболки, майки) Имеется ряд требований к стилю одежды	Полный комплект одежды (от обуви до головного убора) Наличие корпоративной формы одежды Сшитая на заказ спецодежда Обычная и праздничная форма одежды

Также, в ходе исследования был рассмотрен другой вариант выполнения задания. Для этого необходимо выделить составляющие низкого и высокого инновационного потенциала элементов организации и ее менеджмента. Во-вторых, оценить каждую позицию по десятибалльной шкале. В таблице 4 и 5 приведены пример выделения характеристик и оценки некоторых элементов организации и её менеджмента.

Таблица 4. Инновационный потенциал элементов организации.

Элементы	Состояние			
	Низкое		Высокое	
	Характеристика	Балл	Характеристика	Балл
1. Цели	Противоречивые	0,9	Постоянный рост	8,2
	Некорректные	1	Долгосрочные	8,4
	Стабилизации	2,9	Четко выраженные	8,6
2. Результаты деятельности	Наличие убытков	0,8	Высокая прибыль	9,2
	Низкий уровень продаж	1,6	Конкурентоспособность	9,0
	Неудовлетворенность работой	1,5	Удовлетворенность работой	8,1
3.	Регрессивные	0,8	Прогрессивные	8,9

Инновации	Случайные	1,9	Системные	8,4
	Консерватизм	1,5	Поддержка коллектива	8,2
	Локальные	2,4	Широкомасштабные	8,0
	Имитирующие	1,6	Радикальные	7,9
4. Маркетинг	Низкое качество продукции	1,1	Освоение новых рынков	7,6
	Отсутствие связей с общественностью	1,4	Политика продвижения товара на рынке	8,3
	Отсутствие информации о рынке	0,7	Комплексные изучение рынка	8,9

Таблица 5. Инновационный потенциал элементов менеджмента организации.

Элементы	Состояние			
	Низкое		Высокое	
	Характеристика	Балл	Характеристика	Балл
1. Конфликты	Межличностные конфликты	1,5	Конструктивные конфликты	8,1
	Отсутствие управления конфликтами	1,2	Разнообразие методов разрешения конфликта	8,6
	Скрытые конфликты	1,4	Предвидение и профилактика межличностных конфликтов	8,8
	Конфронтация	0,8		
2. Власть	Вознаграждение	2,2	Эталонная	7,8
	Легитимность	2,3	Компетентности	8,7
	Наказание и поощрение	2,6	Харизма	8,1
	Отсутствие авторитета	0,9		
3. Деловая этика	Низкий самоконтроль	1,5	Высокая культура сотрудников	8,7
	Пренебрежение этическими нормами	0,8	Деловые и моральные принципы	8,8
	Неуважение партнеров	0,7	Высокие нормы поведения	8,5

Заготовки тестов. Данная работа имеет целью глубже изучить лекционный материал, а также подготовить материал для разработки тестов в дальнейшем. Основные требования к разработке заготовок:

– указание раздела лекции дисциплины;

- по каждому разделу лекции следует составлять не менее двух тестов;
- неправильных ответов для теста, выбранных из лекции, может быть 3-4;
- правильных ответов может быть 1-2;
- правильные ответы должны быть как можно ближе к неправильным для того, чтобы, перемешав правильные ответы с неправильными, было их сложно отличить, без знания лекционного материала.¹⁴

Необходимо написать заготовки не менее 16 вопросов. Для того чтобы мотивировать студентов следует использовать рейтинговую оценку.

Работа студентов оценивается по 10- балльной системе, с точностью до 0,1. Работа происходит, как правило, вдвоем. В случае работы студентов в одиночку, добавляется один балл, в случае работы втроем, снимается один балл. Проверенные задания передаются одному из студентов для создания обобщенного варианта. Это задание оценивается дополнительными баллами.

Важным моментом при внедрении деловых игр в учебный процесс является привлечение к оценке непосредственно студентов, так как это привлекает их внимание к выступлениям других, а также снижает субъективность оценок преподавателя. По итогам оценки считается средний балл, но оценка преподавателя имеет больший вес. Для единообразия используется также десятибалльная шкала.

Таким образом, студенты имеют собственную рейтинговую оценку за каждое практическое занятие. По окончании учебного семестра (года) определяется рейтинг по каждому студенту, путем расчета среднего балла за все практические занятия.

Все рассмотренные методы могут использоваться в учебном процессе как отдельно, так и в комплексе.

Система оценки практических работ студентов. Практические занятия для студентов дневного (заочного) проводятся в соответствии с темами рабочей программы по дисциплине и расписанием. При проведении

¹⁴ Герасимов Б.Н. Интенсивные образовательные технологии. Самара: СИБИУ, 2019. 480 с

практических занятий используются игровые и тренинговые методы, разбор конкретных ситуаций, самостоятельная работа, тестирование и т.д. В порядке исключения некоторые занятия могут быть проведены в вовремя лекции.

Практические задания, как правило, выполняются индивидуально или в группе по несколько студентов. Количество участников определяется по каждому занятию отдельно.¹⁵

При групповой работе по 2 человека работа втроем оценивается на 1 балл, работа вчетвером на 2 балла ниже каждому участнику. Но при этом возможно повышение на 1 балл оценки при индивидуальной работе.

Для успешного выполнения большинства практических работ необходимы лекции по дисциплине или рекомендованные лектором учебники. Особенно при этом важны учебные пособия, написанные при участии ведущего преподавателя данной дисциплины.

Большинство практических работ студентов оцениваются по 10-балльной системе с точностью до 0,1. Например, 2,9, 6,4; 8,9. Письменная работа по разбору конкретных занятий оценивается из 7 баллов. За участие в обсуждении конкретной ситуации можно набрать от 0,2 до 2,5 баллов. Сложные работы оцениваются из 20, 30 и даже 40 баллов.

В некоторых практических работах предусмотрены дополнительные бонусы за различные достижения. Например, за рецензирование студенческих работ, за компетентность при экспертизе других работ, за оригинальность или глубину суждений, выводов или существенное превышение количества пунктов задания.

Во время лекции студентам могут быть предложены сложные вопросы. Оригинальные ответы студентов могут быть поощрены дополнительными баллами, которые идут в общую копилку.

Студенты, имеющие разрешение на свободное посещение, по договоренности с преподавателем могут выполнять некоторые задания дома.

¹⁵ Гуслова, М.Н. Инновационные педагогические технологии: Учебник / М.Н. Гуслова. - М.: Academia, 2018. - 672 с

Это касается, в основном, самостоятельных работ. Для этого надо предупредить преподавателя заранее, так как некоторые задания носят индивидуальный характер. Выполненная работа представляется на следующее занятие не позднее чем через неделю. При этом оценка снижается на 2-3 балла.

При выполнении домашних работ обязательно присутствие всех студентов, указанных авторами, в день их представления или защиты.

Итоговые оценки зависят от количества практических работ. Их количество объявляется не позднее 8 недели с начала семестра.

Возможны варианты, когда занятий проводится больше на 1-2. Тогда самая низкая оценка или пропуск исключаются. Оценки, полученные за выполненные практические работы, суммируются. Например, если практических работ по дисциплине 10, то определены следующие нормативы для оценок:

- «отлично» необходимо набрать не менее 80 баллов (средняя оценка 8 баллов);
- «хорошо» – не менее 70 баллов (средняя оценка 7 баллов);
- «удовлетворительно» – не менее 60 баллов (средняя оценка 6 баллов);
- «неудовлетворительно» – не менее 50 баллов (средняя оценка 5 баллов).¹⁶

Если работ будет всего 15, то необходимо набрать соответственно 120, 105, 90 и 75 баллов. Зачет проставляется при средней оценке заданий 6,5 баллов. Например, при 8 занятиях – это 52 балла.

К экзамену допускаются студенты, набравшие не менее 50% баллов. При этом студенты на экзамене могут претендовать только на ближайшую положительную оценку.

¹⁶ Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии: пер. с англ. СПб.: Питер, 2021. 368 с

Оценка ответа по билету или другой экзаменационной работы из 10 баллов.

К общей оценке студентов по экзамену или зачету могут добавляться баллы за следующие достижения:

- участие в студенческой научной конференции в своем или чужом ВУЗе, олимпиаде;
- участие в тестировании (разработке) теста;
- выполнение дополнительных заданий по просьбе преподавателя;
- перенос нескольких баллов с курсовой работы (проекта), если она существует в данном курсе, при превышении нормативов для оценок «хорошо» или «отлично», а также при отказе от более высокой оценки за курсовую работу (проект).

В случае, если к концу семестра студент набрал значительно меньше 50% баллов по практическим занятиям по дисциплине, он может их добрать на дополнительных занятиях по договоренности с преподавателем.

Но это будет происходить уже в другое время (с другой группой, в другом ВУЗе, в сессию, каникулы, следующем семестре). При этом ему могут быть предложены как задания, которые уже пройденные студентами, так и новые задания повышенной трудности по предмету.

Для решения вопроса о дополнительных занятиях с институтом заключается договор на оплату, а также определяется конкретное время этих занятий. В некоторых случаях для заключения договора требуется разрешение декана факультета.

Однако, прежде чем определиться с дополнительными занятиями, студент должен будет ответить на вопрос, почему он не использовал все имеющиеся возможности.

Особенно это касается студентов, у которых был свободный график и специальность «Менеджмент организации», которая предполагает наличие хотя бы минимальных способностей по управлению своим временем. Следует отметить, что уровень оценок по практическим заданиям по

специальным предметам, как правило, показывает кругозор и глубину знаний студента, умение быстро сконцентрироваться на восприятии задания и наличие способности погрузиться в его выполнение в одиночку или обсуждать вдвоем, не отвлекаясь по сторонам, используя имеющиеся индивидуальные особенности.

Не бывает случайной чередой низких, средних или высоких оценок. Это тоже учитывается при определении окончательной оценки по предмету.

Исходя из сказанного выше следует, что при желании учиться, будущие управленцы могут легко управлять своей учебной деятельностью и поведением таким образом, чтобы иметь желаемые оценки и вовремя сдавать курсовые работы, зачеты и экзамены.

В ближайшие годы будут созданы простые, сложные и суперсложные ИОТ, которые смогут наполняться конкретным предметным содержанием и будут дифференцированно использованы для исследования и разработки управленческих процессов.¹⁷

Эти технологии должны демонстрировать возможности ИОТ разного уровня сложности, ориентацию на любую аудиторию, уровень знаний и предметные комплексы.

Заключение

Проанализировав психолого-педагогическую литературу по проблемам инновационных технологий стало понятно, что современная система образования находится в стадии серьезной модернизации и

¹⁷ Сластенин, В. А. Педагогика [Текст]: учебник / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - 6-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2019. - 496 с

совершенствования. Педагогам в настоящее время необходимо понимать, что без серьезного подхода к преобразованиям нельзя рассчитывать на эффективность инноваций.

На современном этапе развития системы образования инновационная образовательная деятельность характеризуется таким взаимообусловленным и взаимосвязанным признаком, как создание и апробация различных педагогических и управленческих новшеств, развитие творческого потенциала участников образовательного процесса.

Инновационная деятельность предусматривает привлечение педагогов и других работников системы образования к творческой деятельности, в результате которой создаются новые или усовершенствованные педагогические и управленческие продукты (программы, проекты), которые влияют на повышение уровня педагогического мастерства, результативности учебно-воспитательного процесса, управления.

На рынке труда растёт востребованность людей интеллектуальных, гибких и творческих. Необходимы сотрудники, способные «успешно играть» по любым правилам, применять нестандартные подходы и креативное мышление. Они должны быть нацелены на непрерывное самообучение и самовыражение, быстрое осмысление и продуктивное применение огромных объёмов информации.

Новые образовательные технологии должны базироваться на активных методах обучения, а не на традиционных лекциях и монологах преподавателя. Лекции можно отнести к пассивным технологиям обучения, так как они работают в режиме слушания и запоминания.

Список использованных источников

1. Анисимов О.С. Методология: функция, сущность и становление. М., 1996. 353 с.

2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М.; Новгород: СЕТ, 1995. 272 с.
3. Волгин А.П., Мширко В.И., Модин А.Л. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ). М.: Дело, 1992. 178 с.
4. Герасимов Б. Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени // Проблемы теории и практики управления. 2019. № 8. С. 123-128.
5. Герасимов Б.Н. Интенсивные образовательные технологии. Самара: СИБИУ, 2019. 480 с.
6. Герасимов Б.Н. Технологизация процессов в системах управления организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 2(40). С. 65-71.
7. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Инструменты обеспечения технологий решения задач управления организациях // Управленческие науки. 2018. №1. С. 82-89.
8. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Производственный менеджмент. Практикум. Самара: МИР, 2019. 184 с.
9. Герасимов Б.Н., Морозов В.В. Интенсивные технологии обучения предпринимательству и менеджменту. М.: МГУП, 1998. 148 с.
10. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Семенычев Е.В. Интенсивные технологии обучения управлению. Самара: СМИУ, 2020. 352 с.
11. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Яковлева Н.Г. Системы управления: понятие, структура, исследование. Самара: СГАУ, 2022. 128 с.
12. Герасимов К.Б. Механизм построения системы управления процессом организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2022. № 6 (37). С. 72-81.
13. Герасимов К.Б. Развитие процесса управления организационными ценностями в региональных корпоративных структурах // Экономика и предпринимательство. 2019. № 8- 2 (85-2). С. 224-229.

14. Гуслова, М.Н. Инновационные педагогические технологии: Учебник / М.Н. Гуслова. - М.: Academia, 2018. - 672 с.
15. Дончевский Г.Н. Поссибилитика, или искусство овладения невозможным (очерки технологии эры индиго). М.: Вузовская книга, 2021. 376 с.
16. Инновации в образовании, Материалы VII-й Всероссийской дистанционной августовской научно-практической конференции, [Электронный ресурс] - электронный интернет-журнал «Эйдос» - 2021 - 5 дек. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/htm>.
17. Ионесов В.И. Культура как организованный миропорядок: символические формы и метафоры трансформации // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 25 (354). С. 7–13.
18. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии: пер. с англ. СПб.: Питер, 2021. 368 с.
19. Кошелева, Анна Инновационные социальные технологии / Анна Кошелева. - М.: Бибком, 2022. - 105 с.
20. Орехов В.Д. Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. 2022. №5. С. 26-31.
21. Попкова Е.Г., Вовченко Н.Г., Епифанова Т.В., Морковина С.С. Передовые инструменты и критерии эффективности современного медиаобразования // Медиаобразование. 2017. №1. С. 26–37.
22. Пудич В.С. Основы системологии менеджмента. М.: ГУУ, 2018. 291 с.
23. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст]: учебник / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. - 6-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2019. - 496 с.
24. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий. К.: МАУП, 2019. 608 с.
25. Управление изменениями в высшей школе / под ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2018. 384 с. Научная мысль.

26. Ураева (Розанова) В.А. Психология решения управленческих задач. М.: АНХ при СМ СССР, 1989. 96 с.
27. Фастова, Е. И. Инновационные педагогические технологии / Е.И. Фастова, О.Л. Иванова. - М.: Учитель, 2022. - 835 с
28. Эрганова, Н.Е. Педагогические технологии в профессиональном обучении: Учебник / Н.Е. Эрганова. - М.: Академия, 2018. - 224 с.