

Превод от английски език

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ

“НЕОФИТ РИЛСКИ”

БЛАГОЕВГРАД



ЛИКОПУЛУ ЗАХАРУЛА

ИНОВАТИВНИ ПРАКТИКИ В

УПРАВЛЕНИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО В ГЪРЦИЯ

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

За получаване на научно-образователна степен "Доктор"

професионално направление 3.8. Икономика,

докторска програма "Организация и управление извън

**сферата на материалното производство (социално-
културната сфера)"**

Научен ръководител:

Доц. д-р Теменужка Каролова Хроми-Жигалова

Благоевград, 2020 г.

Дисертационният труд съдържа въведение, четири глави, заключение, библиография и приложения. Основният текст е в обем 161 страници, в които са включени 22 таблици. Библиографията обхваща 80 литературни източници на английски език. Приложенията са 24 страници.

Авторът на дисертационния труд е докторант в катедра „Икономика“ при Стопански факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград

*Защитата на дисертационния труд ще се състои на
2021 г. от часа в зала № на Стопанския факултет при
ЮЗУ” Неофит Рилски”.*

*Материалите по защитата са на разположение в „Учебен
отдел” на Стопанския факултет*

I. Съдържание

Увод

Глава 1. Теоретични и методологични аспекти и анализ на иновациите в контекста на управлението на образованието

- 1.1. Изясняване на понятието иновация и образователна иновация
- 1.2. Нива на образователни иновации
- 1.3. Съществени предпоставки за внедряване на образователни иновации
- 1.4. Основни изводи от първа глава

Глава 2. Организационна култура и иновации във висшето образование - съвременни проекции

- 2.1. Определение, същност и роля на организационната култура във висшето образование
- 2.2. Университетите като отличителни иновационни организации
- 2.3. Влияния върху педагогическите иновации
- 2.4. Пречки пред успешните иновации
- 2.5. Основни изводи от втора глава

Глава 3. Актуални изследвания: иновации, организационна култура и съвременни иновативни практики във висшето образование.

- 3.1. Гръцкото висше образование – съвременен контекст
- 3.2. Изследване на връзката между иновациите и организационната култура
- 3.3. Фактори, които влияят върху възприемането на иновативни практики
- 3.4. Иновативни програми
- 3.5. Основни изводи от трета глава

Глава 4 Технологичен подход към изследване на иновативни практики в

управлението на образованието в Гърция

4.1. Методология на изследването

4.2. Анализ на данните

4.3. Резултати

4.4. Модел за управление на иновациите в образованието и анализ на неговите елементи

4.5. Основни изводи от четвърта глава

Заклучение на дисертацията

Изследователски новости

Публикации по темата

II. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Актуалност на изследвания проблем

Живеем във време на динамични и бързи технологични и социални промени, където иновациите се разглеждат като предизвикателство в много области. Например в областта на предприемачеството, научните изследвания, медицината, индустрията и др., иновативните идеи и технологии бързо се интегрират и оформят важни организационни и продуктивни промени за разработване на нови начини за решаване на проблеми и /или подобряване на продукти и услуги. В идеалния случай иновацията е движещата сила за създаването на нов цикъл, насърчаване на по-широки промени и непрекъснато усъвършенстване на организацията.

От друга страна, в образованието, въпреки че целта е да се развиват учащите се и да се подготвят за живота, темпът на промяна е твърде бавен и слаб в сравнение с други области и системи. Изглежда, че училищата, дори много университети, са променили коренно своята организация, структура на учебната програма, образователни инструменти, педагогически практики и методи за оценка. По-голямата част от преподавателите все още се основават на традиционните подходи. В бързо променящия се контекст на днешното образование, образованието е призовано да подобри успешните традиционни практики и да предложи нови подходи, които отговарят на днешните реалности на 21 век, на очакванията и нуждите на обучаващите се. Новите предмети, новите образователни инструменти и среди, новите педагогически подходи и иновативни

идеи изглеждат много обещаващи по отношение на образователния опит и възможностите за обучение, които те формират.

Иновативното образование и управление е съвременен модел на образование, фокусиран върху максималното развитие на творческите способности и създаването на силна мотивация за саморазвитие на личността въз основа на доброволно избрана „образователна траектория“ (област, насока, ниво, последователност на обучение, вид образователна институция) и области на професионална дейност.

Изследването проучва възгледите на преподаващите за релацията на образователната организация с професионалните мрежи; мненията относно иновативните процеси; възгледите им за организационните и екологични фактори; дали има разлика във възгледите на респондентите по отношение на техните демографски характеристики и корелация между нивата на иновации на различните нива на образователните организации и накрая, дали има връзка между връзките на образователната организация и нивата на използване на иновативни практики в образователни организации. За да се отговори на тези въпроси, беше проведено количествено първоначално изследване с помощта на въпросник, предоставен на случаен принцип на 471 респонденти в гръцката образователна система.

Актуалността и важността на въпроса се определя от факта, че глобализацията и динамично променящата се образователна среда са в основата на новата икономика на знанието, която се характеризира с поредица от промени - увеличение на интелектуалния капитал, уникалността на нематериалните активи, високи нива на иновации,

разработване и обновяване на производствени и управленски технологии и др.

Цел на изследването

Целта на изследването е въз основа на задълбочен анализ на теорията и практиката на съвременното образование, основан на широкото и подходящо използване на иновациите, да се изгради модел за управление на иновациите в образованието и обучението. Целите на изследването се реализират на базата на университетите като инкубатори на иновативни идеи, модератори на иновационния процес, както и създаващи персонал, прилагащ тези идеи. Акцентът е върху образователния процес, който е ядрото на съвременния образователен мениджмънт.

Предмет на изследването е управлението на иновативни практики и дейности в образованието

Изследователска теза

Иновациите в съвременното образование могат да бъдат адресирани по-подходящо и ефективно чрез разкриване на нови, специфични характеристики , същите могат да се управляват по-подходящо, всеобхватно и ефективно, което е част от европейската образователна политика програма за много години.

За постигането на поставената цел е необходимо да се решат следните **задачи**:

- проучване и анализ на сложността на процеса на внедряване на образователни иновации.
- теоретично изясняване на връзката между иновациите и организационната култура.

- проследяване на стратегиите и политиките на Европейския съюз в областта на иновационните процеси и иновациите в образованието;
- разкриване на необходимостта от иновативна дейност и иновативни практики в съвременното образование и обучение и управлението му; Разработване и предложение на модел за управление на иновационното образование.

Теоретичната основа на изследването са научните трудове и публикации на гръцки и чуждестранни учени, европейски и национални стратегически и законодателни документи в областта на иновациите, образованието, обучението, ученето през целия живот и иновациите.

Методологичната основа включва теоретичен и емпиричен анализ, моделиране, проучвания и наблюдения, интервюта, методи за статистически проучвания и др. Изследването е ограничено по време, място, методология и обхват. Представената информация обхваща периода от 2017 до 2020 г., като някои отделни показатели, практики и нормативни документи се наблюдават за по-дълъг или по-кратък период от време.

Дисертацията е разработена в период на няколко институционални и съществени промени в образованието на страната ни, в условията на пандемия и ограничени възможности за изследвания на терен.

III. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Глава първа

Глава първа на дисертационния труд обхваща теоретико-методологичните аспекти и анализ на иновациите в контекста на управлението на иновациите. Направен е и подробен анализ на понятието иновация и образователни иновации, нива на

образователни иновации и съществени предпоставки за внедряване на същите.

Терминът иновация не винаги има същото значение, както днес. В миналото иновацията е имала отрицателно значение и е трябвало да се избягва, защото се е смятала за бедствие. В днешно време се смята за нещо много положително и необходимо за надграждане и подобряване на всички аспекти на човешкия живот (здравеопазване, образование, икономика, политика и т.н.). Образователната иновация се отнася до въвеждането или интегрирането на нови елементи, ситуации, процеси и лица в образователната дейност, за да се модифицира, подобри, замени или промени част или цялата образователна практика. Концепцията за иновация в образованието може да се определи като въвеждане на ново „нещо“, т.е. програма, метод, дидактическа намеса, процес или форма на оценка в образователни събития, които ще имат последващ ефект върху цялостната образователна практика.

Образователните организации изследват своята култура и адаптиране към иновациите, за да повишат културата на промяната. Образователната промяна идва заедно с многоизмерни иновации. Образователните иновации следва да включват промени в материалите, в преподавателския подход и в убежденията, в противен случай те изобщо не са иновации. В съвременния свят призивът за иновации се премества в публичния сектор, включително образованието, на основание, че иновациите са определящ фактор за общественото благосъстояние. В образователния контекст изследователите и политиците заимстват елементи от бизнес парадигмата и разработват определение за съвременно образование. По-нови изследвания показват, че образованието всъщност е по-иновативно, когато става въпрос за определени параметри, като

методи, отколкото другите сектори, организации или предприятия. По същия начин има аргументи, които предполагат, че иновациите в образованието са съотношение цена-качество и в крайна сметка ще облагодетелстват обществото.

Не всички иновации в Гърция или другаде водят до успех. Има много причини, които водят до отричане или неуспех.

Терминът преподавателска иновация се отнася до въвеждане, подновяване или замяна на различни фактори от дидактическата работа и/или преподавателските практики. Всички образователни иновации често са насочени към „учебната среда“, която има за цел да трансформира, модифицира или променя умишлено или не цел, която не винаги се постига. Много експерти дори свързват термина иновация с термините: промяна, подновяване, най-добра практика, творчество или реформа. Преди обаче да се обърнем към аспектите и нивата на образователните иновации, струва си да отбележим връзката между иновациите и промяната, тъй като последните често са преследване или цел на първите.

Учебната програма е средата, в което се установяват знанията, уменията, ценностите на училището и като цяло културните ценности на дадена държава и е тясно свързана с учебниците, работните планове, аудиовизуалните и технологични медии, както и дейностите, които са неразделна част от нея. Учебната програма обикновено е в основата на много от образователните иновации, които се прилагат в международен план. Причината е, че често е свързана както с национални, така и с местни нужди, както и с външни промени, тенденции и предизвикателства на международната сцена, като глобализация, общество на знанието и информацията, високи

технологии и много други. Иновациите в учебната програма имат пряко и косвено въздействие върху други последващи функции на образователния проект.

Всяка образователна иновация, независимо от нивото, на което е адресирана, трябва да бъде приета и усвоена от преподавателите, но също така зависи и от тяхното обучение и обучението за нейното прилагане. Тясно свързано с образованието - обучението на учителите също е приложение на иновациите на институционално и училищно ниво. Има широко разпространено схващане, че учителите трябва не само да имат широко разбиране, положително отношение и съзнание по отношение на целевата иновация, но също така да са изградили училищна култура с обща „визия“ за реализиране на образователните иновации, търсени на всяко ниво, особено на институционално и училищно ниво. Както практиките в класната стая, така и в училищата изискват риск, който учителите или не искат, или не могат да поемат. Въпреки единодушните предложения на специалисти за цялостен подход към образователните иновации при прилагане в определени институционни и училищни звена, не може да има конкретни заключения с универсален ефект, които да бъдат полезни за преподавателите в образователната им политика.

Прилагането на иновациите в преподаването също изисква съответната административна и финансова подкрепа, добре подготвени и образовани учители и използване на нови технологии за прилагане на училищните знания. Това показва, че прилагането на преподавателските иновации е сложен процес, който е взаимозависим и зависим от различни фактори. Друга група учени твърдят, че постигането на каквато и да е преподавателска иновация само по себе си не може да бъде насърчавано, освен ако други условия (например

планиране, финансова подкрепа, инфраструктура и др.) не допринасят за консолидацията и разпространението ѝ на холистична основа. Най-важният фактор за успеха на една учителска иновация са самите учители, педагогическата подготовка, която са придобили, знанията им за методологията на преподаване, тяхното идентифициране с конкретната институция и предложените иновации в преподаването, независимо дали се отнасят към прилагането на нови учебни програми и учебници, или към въвеждането на технологични устройства и нови образователни практики.

Обобщение

- Съществуват различни дефиниции относно термина преподаване на образователни иновации.
- Тези определения се отнасят до различни аспекти на образователното преподаване и учебния процес.
- Тези дефиниции, въпреки различията си, се отнасят до някои общи характеристики, които се отнасят до нови начини или подходи, чрез които преподавателите обмислят, възприемат и прилагат специфични практики, за да свържат учащите с различните аспекти на образователния процес, като: учебна програма, преподавани материали, учебни дейности и проекти, социална и образователна организация и реорганизация на класната стая, и по-общо преподавателската работа, която по същество и потенциално създава нова учебна среда.
- И накрая, може да се каже, че иновациите са многоизмерна концепция с множество възможни приложения в различни сектори и в резултат различни учени подхождат към темата по различни начини и в крайна сметка получават различни резултати и заключения. В образователната област иновациите

могат да бъдат сложни, тъй като има голямо участие на човешкия фактор и по този начин има много фактори, които могат да им повлияят.

Глава втора

Вторият параметър на това изследване е организационната култура в образованието. Винаги е било трудна задача да се определи организационната култура. От края на 70-те години учените и изследователите разработват и представят няколко определения. Още от зората си организационната култура е свързана с върхови постижения, тъй като колкото по-силна е културата, толкова по-малка е необходимостта от подробни процедури и правила, тъй като служителите знаят какво се очаква от тях. Редица изследователи проучват организационната култура. В съответствие със социалната и бизнес наука, теоретиците на образованието определят училищната организационна култура като убеждения и ценности, които са здравия разум на членовете и това е очевидно в начина на работа на училищата. Университетите в западните страни традиционно се характеризират с ниво на стабилност, произтичащо от „доживотна заетост, колективно вземане на решения, индивидуална отговорност, рядко повишение и косвена, неформална оценка“. През последните две десетилетия секторът преживява нарастващи нива на учащи се и разнообразие, което води до значителни промени. Тази отличителна промяна - особено в стила на управление - може да подскаже на някои висши ръководни кадри в сектора, че степента на предсказуемост, свързана с един слабо управляван традиционен университетски живот, изчезва и че сега те са в различни условия. Импулсът за проучване на университетите като културни условия обаче

предшества това свързване на бившите политехники с утвърдения университетски сектор.

Опитвайки се да дефинира организационната култура в контекста на университета, литературата широко отразява този аспект на културата в рамките на организационни изследвания, където понятието за споделени ценности и вявания често се споменава в редица дефиниции и рамки. Литературата разглежда културата, специфична за университетите, предлага етнографски и структурни методологични рамки като инструменти за задълбочено изследване на организационната култура. Идеята, че организационната култура в университетите отразява развитието в индустриалния и търговския сектор, остава неубедителна и въпреки разглеждането на организационната култура в университетите, която цари в началото на 80-те години, литературата, която ги свързва, остава оскъдна. Организационната култура в управлението на висшето образование(и образованието като цяло) е призната като важна област на изследване само от няколко автори. Тази оскъдност в литературата е може би следствие от липсата на яснота и съгласие между академичните среди за това как функционира университетската култура в сродните области, департамента, факултета, администрацията и цялата организация.

Напоследък има интерес да се разглеждат университетите като организации от гледна точка на организационната култура. Тези разработки повдигат редица въпроси, представляващи интерес за тази теза, например, до каква степен университетите се отличават като организации; степента, в която те се различават от бизнеса и други сектори и какви последици има това за начина, по който мислим за организациите и организационната култура, по-специално в академичните среди.

За разлика от предишни проучвания, където анализираната тема е с насоченост към институцията с особен интерес към сродни области и структури (Мариц и др., 2014), тази теза представлява нов опит за оценка на опита и възприятията на самите учени, както и да се прецени степента, до която даден тип университетска култура може да подкрепи или възпрепятства педагогическото иновативно поведение на ограничен брой университетски преподаватели по счетоводство и управление от представителна извадка на шотландски университетски бизнес училища. Този подход е достатъчно прагматичен, за да позволи фокусирането върху това как ценностите на членовете се развиват с течение на времето и могат да бъдат изразени чрез артефакти, включително езикови и символни средства и могат да бъдат повлияни от основните предположения, подкрепящи тези ценности. Университетите са по-сложни от другите организации. Университетите функционират при система на управление, която е различна и по-сложна от традиционната фирмена система за управление, управлявана от борд на директорите. Въпреки че анализаторите на организационната култура не са непременно допуснали или открили съществуването на хармонична, неконфликтна култура в индустрията. Структурно университетите се състоят от изключително сложни социални конклави, обикновено базирани около сродни области и се поддържат и развиват чрез откритото поведение на техните членове, включително академици, помощен персонал и други.

Редица фактори оказват влияние в случая за по-добро разбиране на иновациите в университетския сектор. Първо, съществува традиционен възглед за университетите като група от донякъде свободно управлявани организации, при които е трудно да се види къде са локализирани контрола и властта. Въпреки, че

историческият генезис на иновативните практики за учене, преподаване и оценяване в рамките на висшето образование може да се възприема като фрагментирани творения на няколко вдъхновени индивида, в последно време той става по-фокусиран и насочен към конкретни стратегии и резултати от институционални и правителствено спонсорирани политики и финансиране.

Иновациите стават все по-важни в университетския сектор по редица причини, включително намаляване на публичното финансиране, промяна на демографските характеристики на студентите и новите технологии. Изследванията извън този сектор показват, че организационната култура може да бъде свързана с иновативност и че пазарните и адхократичните културни форми са по-способни да подобрят иновациите от клановите и йерархичните културни форми. Установяването на връзка между организационната култура и иновациите в рамките на образователния контекст и по-специално с педагогически фокус е признато за важно само от няколко автори. При изследването на тези явления се прилага обичайното предупреждение за това, че сме твърде безусловни и определящи по отношение на тази оценка на литературата.

Иновациите в педагогиката най-общо попадат в двете основни заглавия на продукти като компютърно базирани учебни пакети или процеси като проблемно-базирани учебни подходи. Иновациите във висшето образование по принцип са отговор на определен проблем, реален или възприет, или целящ достигане, но не непременно постигане на някаква форма на подобрене. В педагогически контекст иновациите могат да бъдат много широкообхватни, като включват използването на образователни технологии, иновации в учебните програми, отворени и други стратегии на обучение. Някои иновации

обаче, като тези на ниво курс, биха имали последици само за работещите в същия курс на същото ниво; други като нови инструменти или мерки за справяне с плагиатството биха имали по-широко разпространен ефект. Институционалните фактори, движещи педагогическите иновации, могат да включват нови технологични системи, например прилагането на виртуална учебна среда или въвеждането на модуларизация; отделни фактори могат да бъдат желанието за насърчаване на самостоятелните разсъждения на учащите се.

Постмодернистките теоретици разглеждат тези (и други определящи) модели като опит на теоретиците на организацията да разработват модели и рамки, които генерират по-голям обществен ред с оглед постигане на напредък във все по-непредсказуем свят (Ханкок и Тайлър, 2001). Признавайки тази гледна точка, Рашид и Шах (2016) доказват, че от гледна точка на постмодернистите дезорганизацията, нестабилността и гъвкавостта са условия, които най-вероятно подкрепят способността да се толерира това ниво на непредсказуемост. Въпреки това архетипните модели са полезни за подпомагане на проучването на това, което лесно се приема като сложна област на изследване. Доколкото обаче тези модели на култура са валидни за оценка на връзката между университетската култура и педагогическите иновации и степента, до която те се прилагат за университетите като иновативна среда, са важни въпроси за това изследване и са фокус в следващия раздел.

Редица фактори оказват влияние за развитие на по-добро разбиране на иновациите в университетския сектор. Първо, съществува традиционен възглед за университетите като група от донякъде свободно управлявани организации, при които е трудно да

се види къде са локализирани контролът и властта. Основнополагащият труд на Хеферлин (1969) в изследването му на 110 колежа и университета в САЩ описва университетите като основни способи за опазване и поддържане на културата и твърди, че тъй като те имат дълга традиция на обичаи и прецеденти, този контекст не е благоприятен за насърчаване на иновативното поведение. Кларк (1987) ги описва като форма на организация, чиято персоналност метафорично се нарича „организирана анархия“, където никой не е отговорен и контролът се намира в автономията, търсейки подгрупи, които обикновено се конкурират помежду си. И все пак в много отношения университетите се различават освежаващо от другите форми на организация по своите структури, мисии и отговорности към партньорите си и техните продукти. Университетските преподаватели от различните институции не трябва да се притесняват по същия начин като служителите в други сектори за това какво мисли и вярва централното управление (в Министерството на образованието) относно предложените иновативни разработки (Ханан и Силвър, 2000; Рашид и Шах, 2016). В последното за много учени ще бъдат включени педагогически иновации, които могат да се осъществят на редица различни нива (отбелязани по-рано в дефиницията за организационни иновации на Уест и Фар от 1990 г.) от отделни индивиди, курс, програма за степен, катедра, факултет и институция. В някои случаи резултатите от иновациите имат ограничена преносимост към други курсове (програми) нива и поради различни причини; например счетоводна степен не е същото като приложна здравна степен или степен на история. И все пак иновации, като въвеждането на компютърно базирано обучение на курс или индивидуално ниво, могат да имат

последници за развитието на персонала за други колеги, работещи в същия вид курсове на същото ниво в същата предметна област.

Второ, въпреки че историческият генезис на иновативните практики за учене, преподаване и оценяване в рамките на висшето образование може да се възприема като фрагментирани творения на няколко вдъхновени индивида, в последно време той става по-фокусиран и насочен към конкретни стратегии и резултати от институционални и правителствено спонсорирани политики и финансиране (Силвър, 1998; Барнард и Ван дер Мерве, 2016). Въпреки това, като се има предвид нарастващият брой конкурентни изисквания към академичните среди, Тейлър (1998) ни напомня, че предизвикателството е да се премине отвъд индивидуалните иновации към иновациите на институционално ниво, като такова проучване трябва да включва коментари по отношение на културния тип на университета в подкрепа на иновативното поведение. Сمارт и Ст. Джон (1996) аргументират силата на организационната култура и доминиращите форми на култура като аспекти на ефективността в културата на висшето образование. При оценката на ролята на университетската култура по отношение на засягането на аспектите на организационната ефективност (от които иновациите в педагогиката могат да бъдат оценени като един такъв аспект), те претендират за съответствие между възприетите и действителните практики, което отличава силните култури и засяга подобрените организационни резултати, като иновативно развитие на педагогиката, като самооценка и оценка от партньори. Силната култура, твърдят те, „... улеснява развитието на консенсус, обмена на информация и способността да се извършват координирани действия“ (Смарт и Ст. Джон, 1996: 220). Следователно кои културни форми или видове (взети от литературата) са по-склонни да подкрепят или

възпрепятстват иновациите във висшето образование? В съществено и рядко проучване, свързващо тези две явления, Обенхайн и др. (2002) заключават, че адхократичните, пазарни и балансиращи културни форми (без доминиращ тип) са свързани с прилагането на иновации във висшето образование, докато клановите и йерархичните не са. Ако тези заключения се възпроизведат в контекста на Обединеното кралство, където университетите традиционно се възприемат като „Кланови“ и „Йерархични“ организации (Камерон и Куин, 1999; Барнард и Ван дер Мерве, 2016) и следователно по-слабо свързани с насочвани и ръководени иновации (Ханан и Силвър, 2000; Барнард и Ван дер Мерве, 2016), следователно какво би мотивирало отделните учени да бъдат иновативни в аспекти на педагогиката като самооценка и оценка от партньори в техния университетски културен контекст? Този въпрос формира централния фокус на следващия раздел.

Иновациите стават все по-важни в университетския сектор по редица причини, включително намаляване на публичното финансиране, промяна на демографията на студентите и новите технологии (Брайън и Клег, 2006; Обенхайн др., 2002; Зу, 2015) Изследванията извън този сектор показват, че организационната култура може да бъде свързана с иновативност и че пазарните и адхократичните културни форми са по-способни да подобрят иновациите от клановите и йерархичните културни форми (Зу, 2015). Както е посочено от Хюсеин и др., (2016), установяването на връзка между организационната култура и иновациите в контекста на образованието и по-специално с педагогически фокус е признато за важно само от няколко автори. При изследването на тези явления би се прилагало обичайното предупреждение за това, че сме твърде безусловни и определящи при оценката на литературата. Признава се, че отличителният характер на университетите означава, че

иновациите в преподаването и практиките за оценяване могат да бъдат приложени на индивидуално ниво и да останат до голяма степен незабелязани на ведомствено или институционално ниво. Освен това констатации от минали и настоящи проучвания на иновациите (Обенхайн и др., 2002; Ван Вухт, 1989; Хюсеин др., 2016) сочат към съществуването на връзка между организационната култура и организационната структура, която влияе върху иновативното поведение, но не се занимава с измерението на педагогиката. По този начин ключова цел на тази дисертация ще бъде да се заеме с този релационен пропуск.

Иновациите в педагогиката най-общо попадат в двете основни заглавия на продукти като компютърно базирани учебни пакети или процеси, като учебни подходи, базирани на проблеми (Ханан и др., 1997; Хюсеин и др., 2016). Този раздел от главата разглежда теории и доказателства от литературна поредица, приложима към концепцията за иновации в общността на висшето образование. По този начин той изследва въздействието на, и реакцията към, редица подкрепящи/възпрепятстващи фактори, категоризирани тук като: двигатели, детерминанти, модератори и инхибитори, върху един аспект на педагогическите иновации и разглежда как те влияят на две групи университетски преподаватели да бъдат иновативни, използвайки самооценка и оценка от партньори като пример за педагогическа иновация.

Също толкова важно, колкото и разбирането на факторите, които движат и определят педагогическите иновации, е признаването на тези фактори, които подкрепят или възпрепятстват педагогическите иновации. Като такива, които могат да възпрепятстват или намалят иновативната тенденция в развитието на

педагогиката, общата литература по въпросите на промяната и иновациите посочва общо чувство на съпротива срещу промяната, произтичащо от усещането за общо нарушаване на обичайните и удобни работни модели. Има някои контрастиращи доказателства, които предполагат, че системата за възнаграждения насърчава иновативните усилия и дейност. Съществуват също доказателства от съществуващата литература, които показват ясен стремеж към педагогически иновации. Изглежда обаче, че има недостиг на изследвания за степента, до която са въведени механизми за възнаграждение и подкрепа, за да се насърчат промените в поведението и организационните дейности в педагогическите иновации.

Въпросът за нетолерантността към новите практики, които биха отвлекли вниманието на академичните среди от други по-престижни дейности като изследвания, не бива да бъде подценяван (Гибс, цитирано в Брайън и Клег, 2006; Кристенсен, Рейнър и Макдоналд, 2015). И все-пак остава неясно къде точно иноваторите (на институционално, ведомствено или индивидуално ниво) срещат своето най-голямо препятствие. Ханан и др. (1999) очертават редица фактори, ясно представящи се като модератори на иновативно поведение в педагогиката, включително ниската оценка на преподаването и ученето в сравнение с научните изследвания (индивидуално); липсата на начално финансиране (институционално); централизирано изготвяне на политики (институционално), липса на подкрепа/съчувствие от страна на колегите и старшите колеги на ръководни длъжности (департамент); липса на иновативен опит (индивидуално); представата за новатори в малцинствена категория (отделно лице); нагласите на персонала, основани на традиционната практика, съчетани с устойчивост на учащите към промяна

(индивидуално). Те също така отбелязват, че иновациите могат да бъдат разочароващи, ако институционалните процедури, механизмите за подкрепа и други политики и планове за действие потискат, блокират или възпрепятстват отделни иновативни идеи. Като цяло този труд (Ханан и др., 1999) установява, че иноваторите и иновационните проекти в педагогиката изглеждат далечни, възприемат се като нисък статус и се гледат с подозрение. Тези заключения отразяват констатацията на Кезар и Екел (2002), които също съобщават за липсата на подкрепа от колеги за участващите в иновациите - характерна черта, особено вярна за изследователските университети. Фидалго-Бланко, Сейн-Ечалусе и Гарсия-Пеналво (2014) посочват ранната миграция на академичните среди към кариера, основана на дисциплина, в резултат на което намалява ангажираността с „преподаване, консултиране и администрация“ (Фидалго-Бланко, Сейн-Ечалусе и Гарсия-Пеналво, 2014). Тази специализация, особено в научните изследвания, довежда до намаляване на социалните връзки с колегите от съответните дисциплини и ангажиране с основните дейности на учителския/преподавателския занаят. Специфичното въздействие на тези подкрепящи / възпрепятстващи фактори върху педагогическите иновации ще бъде оценено в следващия раздел.

Има различни доказателства, които показват, че структурите за възнаграждение насърчават новаторските усилия и активност (Мариц и др., 2014). Съществуват също доказателства от съответните литературни източници, които показват ясен стремеж към педагогически иновации. Изглежда обаче, че има недостатъчно проучвания за степента, до която са въведени механизми за възнаграждение и подкрепа, за да се насърчават промените в поведението и организационните дейности в педагогическите

инновации. Васякинет и др. (2016) например установяват, че институционалните схеми за възнаграждение не мотивират персонала да се ангажира с иновативна практика. По-скоро резултатите от тях предполагат, че иновационният процес е стимулиран по същество и че институционалните награди намаляват значително под кредита, дължим според преподавателите. Маклоклин (2000), Снедон и Кремер (1994) и Елрехайл и др. (2018) спорят по подобни теми. Тези награди, както вътрешни, така и външни, е малко вероятно да бъдат получени, без да се направят някои разходи. Чанг (1999) доказва, че подобни разходи падат върху академичния персонал и е вероятно да включват самосъзнание, умения за решаване на проблеми, саморефлексия, усилия и смелост за поемане на рискове и неуспехи. Елрехайл и др. (2018) също така предполагат, че учените, които се занимават с иновативни практики, могат да рискуват своята лична и професионална репутация - риск, който мнозина не са готови да поемат. Докато разпределението на академичното време е необходимо, за да се стимулират и предлагат иновации, времето, отделено за преподаване, означава по-малко време за научни изследвания (и обратно). Тази дихотомия често е водила до парадокса на доброто изследване / лошото преподаване и въпреки че Касар (2000) се опитва да докаже, че това не винаги е така, приоритетът на академичното време остава проблем по отношение на заявленията и промоцията на Упражнението за оценка на научните изследвания (RAE) (Фидалго-Бланко, Сейн-Ечалусе и Гарсия-Пеналво, 2014). Елрехайл и др. (2018) подкрепят тази позиция и признават, че много университети повишават служителите си въз основа на техните публикации и размера на финансирането на научните изследвания, които те привличат. По този начин, Енглънд, Олофсон и Прайс (2017) твърдят, че ако университетите искат да видят реални подобрения в

качеството на преподаване, те трябва да докажат, че тези механизми за възнаграждение и подкрепа имат реална стойност, като включват педагогически иновации, като оценка на наградата си и промоционални практики, въпреки че подобни иновации носят свързана с тях висока степен на риск както за институцията, така и за академичната общност.

Обобщавайки може да се каже, че иновациите в образователния контекст могат да бъдат повлияни от много фактори. Университетите са по-сложни от другите организации. По-точно, вместо обща културна перспектива, университетската култура се изживява на три различни нива: организацията, професията и когнитивната област. Всеки от тях оказва мощно влияние върху идеологията и системите от вярвания, които характеризират академичните среди и академичните институции. Университетите също така работят със система на управление, която е различна и по-сложна от традиционната система за управление на компаниите. По този начин трябва да се оценят много различни измерения, за да се посочи кое от тях може да повлияе на резултатите на университетите и вземането на решения по отношение на иновациите.

Могат да се открият още много неща и това проучване се опитва частично да отговори на този призив, като свързва иновациите с организационната култура. Друг параметър на това изследване е организационната култура в образованието. Определянето на организационната култура винаги е било трудна задача. Въпреки, че анализаторите на организационната култура не са непременно предполагали или открили съществуването на хармонична, неконфликтна култура в индустрията. Както вече е споменато по-горе, университетите са отличителни организации със собствен набор от

характеристики, които определят тяхната култура. Структурно университетите се състоят от изключително сложни социални конклави, обикновено базирани около когнитивни области и се поддържат и развиват чрез откритото поведение на техните членове, включително академичния състав, помощен персонал и други. Иновациите във висшето образование по принцип са отговор на определен проблем, реален или възприет, или целящ да доведе до, но не непременно да постигане, някаква форма на усъвършенстване.

Институционалните фактори, движещи педагогическите иновации, могат да включват нови технологични системи, като прилагането на виртуална учебна среда или въвеждането на модуларизация; отделни фактори могат да бъдат желанието за насърчаване на самоусъвършенстването на обучаваните. Въпреки, че този натиск не гарантира иновации в преподавателската практика, когато тези фактори се комбинират, те представляват мощна сила за раждане на творческа мисъл и насърчаване на приемането на нови иновативни практики. Също толкова важно, колкото и разбирането на факторите, които движат и определят педагогическите иновации, е признаването на факторите, които подкрепят или възпрепятстват педагогическите иновации. От онези, които могат да възпрепятстват или уравнивесят иновативното поведение в развитието на педагогиката, общата литература относно промяната и иновациите посочва често срещано чувство на съпротива срещу промяната, произтичащо от усещането за общо нарушаване на обичайните и удобни модели на работа.

Глава трета

В тази глава е представена основната информация за образователната система в Гърция и са анализирани основните

предизвикателства относно иновационния статус и организационната култура на гръцкото висше образование в днешно време. По същия начин се определят иновациите и организационната култура. Накрая са представени основните актуални изследвания за връзката между иновациите и организационната култура.

Гръцката образователна система доскоро се опитва безуспешно да достигне средните нива на ОИСР (2018). Независимо от тежките фискални ограничения, гръцкото правителство и гръцкото общество полагат много усилия, за да спестят средства за образование. Гръцкото правителство влага големи средства в образованието в сравнение с ограничения икономически растеж, а гръцките семейства все-още плащат допълнителни такси за обучение в образованието в сянка.

Въпреки, че има много проучвания на организационната култура и отделно на иновациите, няма достатъчно изследвания за връзката между иновациите и организационната култура. Освен това, сред проучванията за връзката между иновациите и организационната култура, само малък брой се провеждат в образованието. Съвсем наскоро в САЩ (Оберхайн и др., 2002, Уорфорд, 2010; Хюит-Дъндас и Роупър, 2018), в Холандия (Хелерманс и Кристоф, 2012), в Израел (Авидов-Унгар и Маген-Нагар, 2014), в Иран (Ашраф и др., 2014) и в Англия (Грийни, 2018; Хюит-Дъндас и Роупър, 2018) изследователите свързват иновациите с културата, промяната или / и ефективността в образованието. Някои проучвания за връзката между организационните промени и усвояването на иновациите заключават, че иновативната култура демонстрира ниска устойчивост към промяната и въвеждането на иновации. Други са изследвали последиците от методите на преподавателите при въвеждането на иновации и предполагат, че са се сблъскали с големи трудности.

В Гърция не са провеждани изследвания за връзката между иновациите и организационната култура. Има обаче много проучвания с други корелации, като качество и иновации в образованието, иновации и мотивация на учителите в образованието, вид на организационната култура и степента на роля и неяснота и конфликт на ролите сред здравните специалисти. Има също така изследвания за организационната култура и мотивацията на служителите в публичния сектор, организационната култура, прегряването и ангажираността в работата. Организациите се опитват да променят своята архетипна форма, но характеристиките са толкова внедрени и всеобхватни, че промяната примерно от механистична в органична форма или дори само за подобряване на усвоителната способност често е много трудна.

Изучавайки посочената литература, могат да се направят някои изводи. Иновациите и организационната култура играят решаваща роля за подобряването и развитието на организациите и бизнеса. Освен това иновациите са наложителни в днешното образование и учебното заведение трябва да претърпява постоянни трансформации, за да се адаптира към променящите се изисквания на обществото. Организационната култура се намесва в съвременната училищна структура и проучванията трябва да обърнат внимание на разкриването на особените характеристики на училищните звена.

Изследователските въпроси в организационните изследвания се намират в богат организационен и екологичен контекст, всеобхватното разбиране на които значително улеснява уточняването на целите на изследването, дизайна и провеждането на самото изследване и анализа и интерпретацията на резултатите. Контекстуалният материал, свързан с иновациите и сътрудничеството, е огромен. Авторът е съкратил този материал до

най-важното, необходимо за изпълнението на две цели. Първата цел е да се изберат измежду възможните контекстуални фактори, контролни променливи за използване в количественото изследване. Втората цел е да се избере измежду редица фактори, теми, с които изследователят трябва да е запознат, когато извършва качествено изследване - не да ограничава, а да информира дискусии, които могат да възникнат по време на интервютата и които могат да допринесат, под една или друга форма, към получените аналитични теми.

Представени са два набора от фактори - организационни и екологични. Организационните фактори са: размер на организацията; организационна структура; подкрепа за лидерство и иновации; и професионална работна сила. Екологичните фактори са: скоростта на технологична промяна и пазарната конкуренция.

Всеки фактор е избран поради мощната си теоретична част и емпирични доказателства, демонстриращи своето потенциално влияние върху иновативното поведение, а потенциалът да бъде модериращо или посредническо обстоятелство в отношенията между сътрудничеството, организационното обучение или институционалното съответствие и иновативно поведение.

Обучението на учителите/преподавателите е в дневния ред на европейската образователна политика от много години. Комюникето от Брюж призова държавите-членки да инвестират и подобрят първоначалното и продължаващо обучение на учители и обучители, като предлагат гъвкаво обучение, което им позволява: да придобият необходимия набор от компетенции; да преминават през по-широки и сложни обучителни задачи; да се справят се с нарастващата нехомогенност на учащите се; да използват нови методи и нови учебни технологии. В рамките на ЕС се договарят решения и се определя продължителността и срока за тяхното изпълнение, като

това се оформя в съответните документи - доклади, комюникета, решения и др., които като цяло се проследяват хронологично до Договора от Рим, Лисабонската стратегия, Декларацията от Копенхаген, срещата в Барселона, комюникето от Маастрихт, комюникето от Хелзинки, комюникето от Бордо, комюникето от Брюж и заключенията от Рига. Качественото образование обикновено се измерва с крайните резултати, осигурява професионална квалификационна структура на работната сила, съответстваща на социалните нужди, както и професионално обучение на индивида, гарантиращо неговата конкурентоспособност, реализация на пазара на работа и лично удовлетворение.

„Европа 2020“, наследник на Лисабонската стратегия, е новата десетгодишна стратегия на Европейския съюз за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. С цел да координира социалната и икономическата политика, тя за първи път определя количествени цели за справяне с бедността и социалната изолация. Досегашният опит с изпълнението на стратегията „Европа 2020“ дава разочароваща картина на социалното измерение на европейската интеграция. Инструментите на новото икономическо управление — Европейски семестър, Шест пакта, Два пакта, пакт Евро плюс, Фискална компактност — потвърждават и укрепват целта му за икономическа и финансова стабилност. Освен това от набора от тези нови инструменти само Европейският семестър и Пактът Евро + се отнасят до перспективата за заетост.

„Хоризонт 2020“ е най-голямата програма на ЕС за финансиране на научни изследвания и иновации с бюджет от около 80 милиарда евро отпуснати за седем години от 2014 до 2020 г., с изключение на частните и публичните инвестиции, които привличат тези пари. Тя обещава още открития и световни премиери, като се

стреми да прехвърли важни идеи от лабораторията на пазара. Тази цел се преследва чрез три взаимно подсилващи се приоритета, касаещи науката на върховите постижения, индустриалните постижения и социалните предизвикателства, всеки от които включва набор от специфични цели. Тези приоритети се прилагат постоянно, за да се засилят взаимодействията между различните специфични цели, да се избегне дублирането на усилията и да се усили тяхното комбинирано въздействие.

Обобщавайки, много усилия за описанието и разшифроването на успешни компании са предприети в опит да се открие тайната на рентабилността, удовлетвореността на персонала и устойчивостта на пазара. Изследователите все още продължават да измерват културата и иновациите, тъй като смятат, че има какво още да открият. Освен това рентабилността принуждава бизнеса и организациите да изучават своята култура, за да стимулират положителни промени. По същия начин образователните организации изследват своята култура и адаптиране на иновациите, за да повишат културата на промяната. Образователната промяна идва заедно с многоизмерни иновации, които трябва да включват промени в материалите, в преподавателския подход и в убежденията, в противен случай те изобщо не могат да се считат за иновации.

Освен това са представени два набора от фактори - организационни и екологични. Организационните фактори са размерът на организацията; организационна структура; подкрепа за лидерство и иновации и професионална работна сила, докато факторите на околната среда са скоростта на технологични промени и пазарната конкуренция. Всеки фактор има влияние върху иновативното поведение, както и върху връзката между сътрудничество, организационно обучение или институционално

съответствие и иновативно поведение. В резултат на това изучаването или оценката на всички тези фактори може потенциално да определи дали една образователна организация може да бъде повлияна от иновациите.

Глава четвърта

Подходящият метод за изследване е избран въз основа на прегледа на литературата, както и да служи на целите на изследването. Това основно изследване се характеризира като количествено и се провежда с помощта на въпросник, обичаен инструмент за подобни изследователски усилия. Общата цел на изследването е да проучи как преподавателите възприемат иновациите в образователните организации. Въз основа на целта на изследването, изследователският дизайн се фокусира върху следните изследователски въпроси:

1. Какви са възгледите на преподавателите за иновациите в образователните услуги?
2. Какви са възгледите на преподавателите за иновациите в процеса на предоставяне на образователни услуги?
3. Какви са възгледите на преподавателите за иновациите в образователната организация?
4. Какви са възгледите на преподавателите за връзката между образователните организации?
5. Какви са възгледите на преподавателите по отношение на връзката на образователната организация с други доставчици на образователни услуги?
6. Какви са възгледите на преподавателите по отношение на отношенията на образователната организация със съответните държавни институции?

7. Какви са възгледите на преподавателите за връзката на образователната организация с професионалните мрежи?
8. Какви са възгледите на преподавателите за иновативните процеси?
9. Какви са възгледите на преподавателите за организационните и екологични фактори?
10. Има ли разлика във възгледите на респондентите по отношение на демографските им характеристики?
11. Има ли връзка между иновационните нива на различни нива на образователните организации?
12. Има ли връзка между отношенията между образователната организация и нивата на прилагане на иновативни практики в образователните организации?

Изследователски инструменти

В настоящата дисертация въпросникът е избран като инструмент за събиране на данни за изследвания. Изборът на въпросника се основаваше на предимствата, които може да предложи по отношение на изследванията в сравнение с други опции като интервюта и фокус групи. По-конкретно, въпросникът е избран, тъй като чрез него може да се извърши бързо, точно и с възможно най-ниски разходи събиране на изследователски данни (Браймън и Бел, 2015). За разлика от него, интервютата и фокус групите изискват повече време за организация, а също така и специализирани умения и опит от страна на изследователя, за да се събере необходимата информация (Браймън и Бел, 2015). Следователно, въз основа на наличните ресурси и необходимостта от конкретна информация, която да отговори на изследователските въпроси, беше направен окончателният избор на инструменти за събиране на данни. По-

конкретно, за събирането на данни от изследването е разработен въпросник, основан на целите на изследването. Въпросникът се основава на предишни изследвания на иновативни образователни програми в Гърция, с необходимите допълнения и подобрения по отношение на въпросите, за постигането на всички изследователски цели. Изследванията на Картър (2017) са от особена важност. По-специално, въпросникът включва 10 раздела с въпроси и подвъпроси, като отчитането им се извършва с различни скали. Категорични като демографски данни, но също така и 7-точкова скала на Ликерт (където 1 = Няма налични, 7 = Изключително високо), за да се наблегне на интензитета на избора и да може да се сравняват. По-специално разделите на въпросника са както следва:

1. Демографски данни (пол, възраст, образователно ниво, трудов стаж)
2. Иновации по отношение на образователните услуги (Тези въпроси се отнасят до това дали институцията е въвела стратегически промени в образователните услуги през последните три години)
3. Иновации по отношение на процесите на предоставяне на образование (Тези въпроси се отнасят до това дали институцията е въвела стратегически промени в процесите на предоставяне на образование (включително персонала и технологичните промени) през последните три години).
4. Иновации по отношение на бизнес организацията (Тази поредица от въпроси се отнася до това дали институцията е въвела стратегически промени в бизнес организацията през последните три години)
5. Спектър на външните отношения на институцията (Този раздел изследва връзките с различни категории външни организации

през последните три години)

6. Връзки с доставчици на образователни услуги
7. Отношения с държавни агенции (Този раздел се отнася до връзки с агенции, спонсорирани от местно или централно правителство)
8. Връзки с професионални мрежи (Този раздел се отнася до ролята на професионалните мрежи, асоциации и съюзи в иновационните дейности на институцията)
9. Иновационни процеси (Този раздел се отнася до иновационните процеси, по-специално как организацията взема решения и как се учи от опита).
10. Организационни и екологични фактори

Изборът на извадка се отнася до приемането на редица респонденти от по-широката група (Браймън и Бел, 2015). Като цяло вземането на проби от проучване се счита за успешно, когато окончателният подбор след анализ на данните води до точни измервания, които могат да бъдат обобщени и са относително близки до измерванията на общата популация (Браймън и Бел, 2015). Изследователската популация се отнася до частта от по-широката популация, която може да участва в изследването, т.е. данните за кандидатите, които могат да бъдат избрани за създаване на извадката (Де Ваус, 2007). По-специално изследователската популация е общият брой на потенциалните респонденти, които могат да бъдат избрани по време на изследователския процес (Браймън и Бел, 2015).

Целевата популация са преподаватели в гръцката образователна система, а извадката от изследването е случайна извадка от 471 лица. За събиране на извадката е избрана проста произволна извадка, като хората са избрани на случаен принцип от

база данни на Министерството на образованието, която функционираше като рамка за вземане на проби. Характеристиките на настоящите изследователски усилия са тези, които по същество определят начина на събиране на извадката, като изборът на респондентите се основава на достъпа и случайността на избора. Анализът на данните, предоставени от първичния анализ на данни, е извършен с помощта на програмата за статистически анализ SPSS 26.0

Таблица А представя отговорите на респондентите по отношение на техния пол. Конкретно, болшинството от респондентите са жени (61,1%), докато 38,9% са мъже (38,9%).

Таблица А: Пол

	Честота	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Мъжки	183	38,9	38,9	38,9
Женски	288	61,1	61,1	100,0
Общо	471	100,0	100,0	

Таблица Б представя отговорите на респондентите по отношение на тяхната възраст. Конкретно, болшинството от респондентите бяха от 31 до 45 год. (33,8%), докато 28,7% бяха от 25 до 30 год. и 23,1% от 46 до 55 год.

Таблица Б: Възраст

	Честота	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
25-30	135	28,7	28,7	28,7
31-45	159	33,8	33,8	62,4
46-55	109	23,1	23,1	85,6
Над 56 год.	68	14,4	14,4	100,0
Общо	471	100,0	100,0	

Таблица В представя отговорите на респондентите по отношение на тяхното образователно ниво. Конкретно, болшинството от респондентите притежават докторска степен (91%), докато 9% имат магистърска степен.

Таблица В: Образователно ниво

	Честота	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
Магистърска степен	42	9,0	9,0	9,0
Доктор	429	91,0	91,0	100,0
Общо	471	100,0	100,0	

Таблица Г представя отговорите на респондентите по отношение на брой години професионален опит. Конкретно, болшинството от респондентите имат по-малко от 5 години професионален опит (47,8%), докато 31,6% имат от 5 до 10 години, а 20,6% над 10 годишен опит.

Таблица Г: Години опит

	Честота	Процент	Валиден процент	Кумулативен процент
По-малко от 5 години	225	47,8	47,8	47,8
5-10 години	149	31,6	31,6	79,4
Над 10 години	97	20,6	20,6	100,0
Общо	471	100,0	100,0	

Процес на изследване

Както е споменато в раздела за извадката от изследването, изследването е проведено върху извадка от преподаватели в цяла Гърция. Проучването е проведено от 1 ноември 2019 г. до 10 март 2020 г. и въпросникът е попълнен от 471 респонденти. В около 20% от случаите присъствах по време на попълването на въпросника, осигурявайки разбиране на отговора на всички въпроси, като по този начин избягах възможни погрешни интерпретации и загуба на данни по време на попълването. Първоначално представях целта на анкетата пред респондентите, питах дали биха искали да участват и обясних на респондентите, че въпросниците са анонимни и че резултатите ще бъдат използвани само за изследователски цели. Също така доста голям брой въпросници са изпратени по електронен път на електронна поща и с помощта на формуляр на Гугъл. Изборът на този допълнителен метод за разпространение на въпросника е направен въз основа на ограничените ресурси за завършване на работата и по-специално за по-икономичния достъп до данни на изследователската популация.

Методи за анализ на данни

Анализът на данните, предоставени от първичния анализ на данни, е извършен с помощта на програмата за статистически анализ SPSS 26.0. За анализиране на данните и представяне на резултатите са използвани честотни таблици и диаграми.

Дисперсионният анализ (ANOVA) и параметричният тест за корелация на Пийърсън са избрани за проверка на статистически значими корелации. Изборът на тестове се основава на нивото на измерване на променливите. По-конкретно, дисперсионният анализ (ANOVA) е избран за корелацията между количествени и качествени

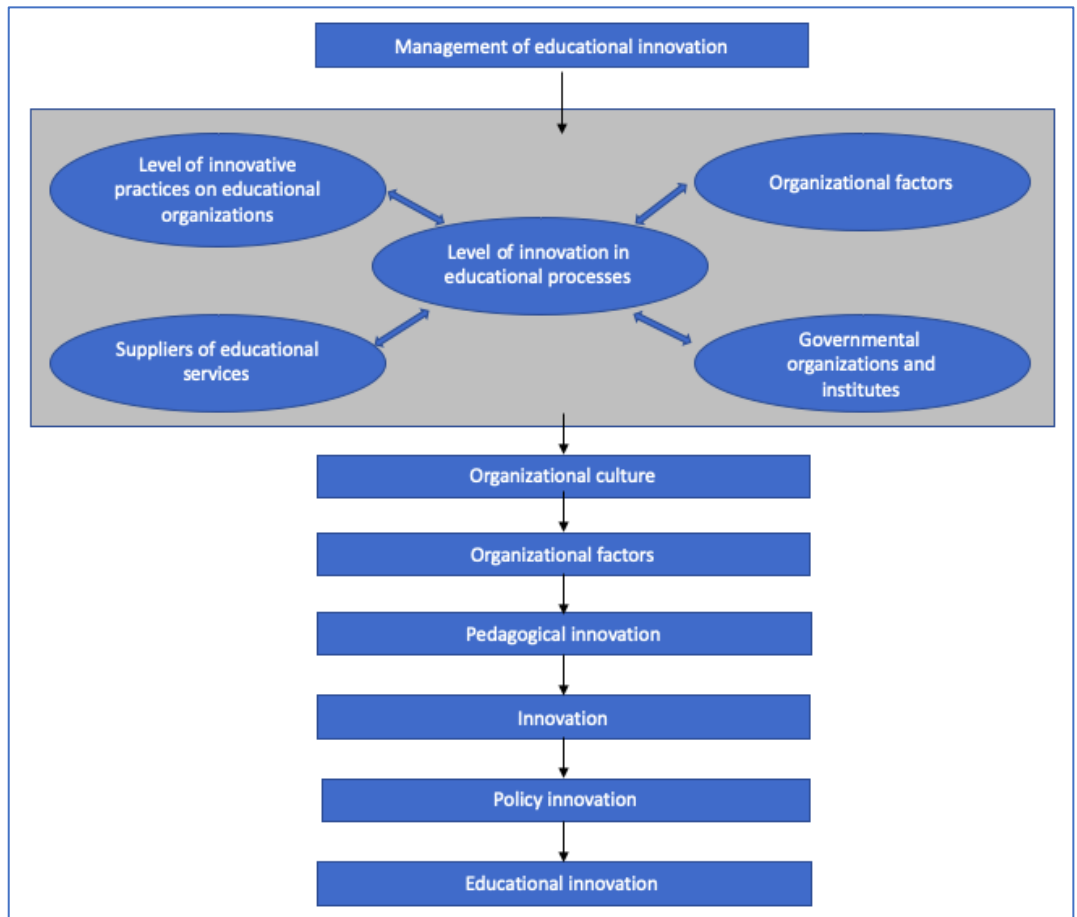
променливи, а параметричният тест на Пиърсън за корелация между две количествени променливи. Прецени се за необходимо да се извършат горепосочените статистически тестове, за да се отговори на някои от изследователските въпроси и да се направят полезни изводи за научните изследвания. Процесът на контрол върху случая се използва за проверка на корелациите и се повтаря за всяка двойка променливи. Процесът на проследяване (с ниво на значимост 0,05) е както следва:

- H_0 = Няма корелация между двете променливи.
- H_1 = Има корелация между двете променливи.

В раздел 4.2 Анализ на данни, от дисертацията е направен пълен анализ представен с изводи, графики и таблици.

Следващият изследователски модел (Фигура 22) показва управлението на иновациите в образователния сектор и анализа на неговите елементи. По-конкретно, моделът тества дали управлението на образователните иновации е свързано с няколко фактора в рамките на организацията и как тези фактори влияят върху организационната култура, нивото на иновации в организацията и особено в педагогическата част, иновациите в организационните процеси и цялостната иновация в образованието. Установено е, че тези взаимоотношения съществуват и засягат самата образователна организация.

Фигура 22. Модел за управление на иновациите в образованието и анализ на неговите елементи (Източник: авторова разработка, 2020)



Превод на съдържанието :

Управление на образователните иновации

Ниво на иновации в образователния процес

- *Ниво на иновативни практики в образователните организации*
- *Доставчици на образователни услуги*
- *Организационни фактори*
- *Държавни организации и институции*

Организационна култура

Организационни фактори

Педагогически иновации

Иновации

Иновации в политиките

Образователни иновации

Важно е не само бизнесът, образованието и науката да знаят какво могат да очакват или да предложат, но и другите страни да знаят и да участват в комуникацията между бизнеса, образованието и науката. Иновативните технологии са процесно структуриран набор от техники и методи, насочени към изучаване, актуализиране и оптимизиране на иновациите, в резултат на което се създават и материализират иновации (иновации), предизвикващи качествени промени в различни сфери на живота, ориентирани към рационалното използване на материали, икономически и социални ресурси. В продължение на много години образователните организации работят в условията на модернизация на образованието, което по същество е иновативен процес, подчинен на новите държавни образователни стандарти. Въвеждането на нови образователни стандарти изисква от преподавателя да подобри качеството на преподаване, въвеждането на нови методи на обучение и възпитание на подрастващото поколение. Промяната в ролята на образованието провокира развитието на иновационния процес. Досега ориентацията на образованието е фокусирана върху развитието на знания, умения и навици, а в съвременните условия образованието е насочено към разработването на нови методи и технологии, които трябва да повлияят на учащите се за тяхното саморазвитие и самоопределяне.

Иновациите в образованието са новите начини за организиране на съдържанието на образованието, интеграционни интердисциплинарни програми, нови образователни програми и методи за оценка на резултатите от обучението, както и въвеждането на съвременни педагогически технологии.

Няма общоприета класификация на иновациите в образованието, но има повече от 20 критерии на различни автори,

които предлагат различни подходи към този проблем. При разработването на различни концепции за иновацията, стандартът за иновация е крайният резултат от творческа дейност, който е под формата на нови или подобрени педагогически продукти, които се използват на практика или са нов подход към педагогическата дейност. Иновациите в образователната система започват да се обсъждат през 80-те години. По това време в педагогиката проблемът за иновациите и тяхната концептуална подкрепа стават обект на специални изследвания. Термините „иновация в образованието“ и „педагогическа иновация“, използвани като синоними, са научно обосновани и въведени в педагогиката. Педагогическите иновации са свързани с промени в съдържанието и технологията на обучение и образование, които са насочени към повишаване на ефективността на педагогическата дейност. Тълкуването на понятието „иновация“ в образованието е двусмислено, но всички иновации имат едно общо нещо - те са средство за повишаване на ефективността на педагогическите системи. След като загубят това си качество, те престават да бъдат иновации. Иновациите се различават по много начини, но най-важните им разлики зависят от образователния сектор, за който те са предназначени, според предмета на промяната, дълбочината и мащаба на трансформацията и т.н.

Съществуват и социално-икономически, организационно-управленски и технико-технологични иновации. Една от разновидностите на социалните иновации е педагогическата иновация. Педагогическата иновация е целенасочена промяна, която въвежда стабилни елементи в образователната среда - иновации, които подобряват характеристиките на отделни части, компоненти и образователната система като цяло. Всяка иновация в своето развитие преминава през определени етапи. При иновациите това се нарича

жизнен цикъл на иновациите и е тясно свързано с педагогическия дизайн на иновационните дейности, изграждането на иновативен проект с различна сложност, както и процедурата и целите на оценката на иновацията. Иновациите възникват, използват се и с течение на времето се заменят с други, по-усъвършенствани творчески продукти.

Образователните иновации могат да бъдат намерени в процеси, услуги, програми и партньорства, но за да бъде наистина иновативна, намесата трябва да бъде свързана с: подобряване на обучението; решаване на реален проблем по прост и ясен начин; мащаба на проблема, който се опитвате да разрешите.

Процесите на създаване, разпространение и въвеждане на иновации формират иновационен процес. Въвеждането на иновации в определена образователна институция е само част от този процес. По този начин като цяло иновационният процес трябва да се разбира като процес на развитие на образованието за сметка на създаването, разпространението и усвояването на иновациите. Иновационният процес започва с идентифициране на необходимостта от промяна в някои сектори на образователния процес. С решението за въвеждане на иновации процесът на иновации преминава към етапа на практическо приложение на промените. Процесът на приложение може да бъде разделен на две фази: предварително (експериментално) приложение и цялостно приложение. Въз основа на резултатите от предварителното приложение се взема решение да се премине към пълно приложение или отхвърляне на нововъведенията. Последната фаза на процеса на приложение е институционализирането на иновациите, т.е. преминаване от вграден режим към режим на асимилация, т.е. към постоянно приложение. Иновационният процес се осъществява само благодарение на факта, че хората извършват

определена иновационна дейност. Това е специален вид дейност, чиято цел е да промени начините и съдържанието на практическото образование и да подобри ефективността му. Иновативната дейност може да се определи като целенасочена трансформация на практиката на образователната дейност чрез създаване, разпространение и усвояване на нови образователни системи или някои от техните компоненти. Тя се различава от образователната дейност главно по своята функция. Образователните дейности са предназначени за развитие на учащите се, а иновационните дейности са предназначени за развитие на образователни системи. Иновационните промени днес са в такива области като формиране на ново образователно съдържание, разработване и внедряване на нови учебни технологии, създаване на условия за самоопределение на личността в учебния процес, промяна в дейностите и начина на мислене на преподаватели и обучаващи се, промяна в отношенията между тях, създаване и развитие на творчески екипи и др.

Някои видове иновационни дейности са иновационни сами по себе си, други нямат това свойство, но също са необходими за прилагането на иновациите. Иновациите включват също научни изследвания и експериментално развитие, които не са пряко свързани с развитието на конкретна иновация. Анализът на резултатите провокира широк спектър от проблеми, но за настоящото изследване най-важни са резултатите, свързани с *възможността за прилагане на иновации в образованието* и до каква степен и как *те могат да бъдат управлявани*. Всичко това е с цел да се гарантира качество, създаване на персонал, конкурентоспособен на международния пазар на труда. Тъй като преподавателите са в основата на образователния процес и прилагането на иновациите в образованието зависи в най-голяма степен от тях, акцентът в изследването е именно върху техните

отговори, чрез прилагането на едномерен и двумерен честотен анализ. *Резултатите от двумерния анализ формират основата на изградения модел за управление на иновациите в образованието и отговорите на останалите участници в изследването допълват и усъвършенстват неговото създаване.*

Моделирането е метод за изследване на обекти от различно естество и техните аналози, за да се определят и усъвършенстват характеристиките на съществуващи или новосъздадени обекти.

Същността на моделирането се състои от: - създаване на модели на реални обекти, явления и процеси; подмяна на реален обект с подходящо копие; изучаване на обектите на знанието чрез техните модели. Моделът (от френски *model*, от латински *modulus* - мярка, образец) в най-широкия смисъл е всяко изображение, аналог (ментален или условен) на обект, процес или явление. Педагогическите модели се различават от обектите на живата природа с изключителна сложност, като за един обект може да има различни модели. Подобно на други модели, тези за сферата на образованието като цяло имат свойства като екстремност, семплост, приблизителност и адекватност на модела.

Разглеждането на иновациите в образованието и управлението им като система е свързано със системен подход. А спазването на принципа на систематизация е нормативното изискване за развитието на концепцията за образованието и за изграждането на образователната система и нейните подсистеми. Начинът на съществуване на системното знание е неговият модел (материален, материализиран, идеален). Моделите имат целеви характер, а най-подходящ е моделът, с който целта се постига успешно. В същото време степента на истинност на модела се проявява само в практическата му корелация със същността, която той отразява. В

общото разбиране за управление целта е крайното състояние, желаният резултат, който всяка организация се стреми да постигне. Съвсем правилно е, че това тълкуване може да се отнася и за управление на иновациите. Управлението на иновациите в образователната система и нейните компоненти е една от основните насоки за повишаване на тяхната конкурентоспособност в условията на пазарна икономика. Все по-често иновационният мениджмънт се интерпретира и като иновация, тъй като помага за придобиване на необходимите знания, умения и навици, за формиране на компетентности, чрез които: - да се разработват иновативни стратегии за организацията; да се оценява иновационния потенциал на организацията; да се извършва подбор и финансова оценка на иновативни идеи; да се разработват системи за управление на иновационни процеси; да се определят стратегическите аспекти на новите технологии; да се оценяват иновативни проекти при различни условия на инвестиции и финансиране и др.

Иновацията означава трансформация на входните ресурси като информация, натрупани знания и други, а резултатът е целенасочената промяна. Различните видове иновации са резултат от различни процеси на съдържание и структура. В същото време, концепцията за съвременен мениджмънт е преди всичко управление, основано на постоянни иновации, защото иновациите включват всички промени, които допринасят за подобряване на ефективността. Но най-важното е, че за да можем да прилагаме иновации в образованието, трябва да имаме идея, която да бъде разработена и приложена на практика, като наличието на идея не е достатъчно, а е необходимо да има или да бъде създадена необходимост от реализация на идеята и наличие на ресурси за нейната реализация.

Същността на иновацията в образованието като цяло е

максимизирането на социално-икономическия ефект, за сметка на по-доброто използване на интелектуалните ресурси на обществото. Въз основа на резултатите от проучването, за осигуряване на ефективни иновации в образованието се изисква държавна подкрепа, формиране на държавен научно-технологичен сектор и дефиниране на ясна схема за финансиране на иновационни програми и проекти и максимално използване на средствата, предоставени от различни европейски програми.

Нашите виждания за управление на иновациите включват създаването на подходяща система за управление, т.е. формите, методите и етапите за управление на иновационните дейности, които до голяма степен се определят от естеството на иновациите, внедрени в образователния процес. Прилагането на резултатите от изследването също така води до по-ефективно прилагане на управленските решения на всяка образователна организация и образованието като цяло.

По отношение на управлението и мотивацията за участие в иновационните дейности силно се подчертава влиянието на принадлежността към образователната институция и иновационната инфраструктура. Нивото на иновации в образователните процеси се влияе значително от условията за иновативно обучение и наличието на програма за иновативни дейности, нивото на внедряване на иновативни практики, доставчиците на образователни услуги, държавните институции и агенции, влиянието на организационни и екологични фактори .

Представеният *модел*, структуриран въз основа на резултатите от изследването, лично мнение на автора и консултации с експерти, заемащи различни позиции в управлението на организациите, дава възможност за по-нататъшни промени и допълнения.

Заклучение

- Според констатациите преподавателите заявяват, че иновативната промяна е най-важна за новите формати на курсовете, следвана от нови дисциплинарни области и нова клиентска група
- Концепциите за иновациите в образователните услуги са разработени най-вече от институцията, следвана от институции в сътрудничество с други и накрая други институции
- Иновативната промяна по отношение на стратегическите промени в бизнес организацията е най-важна за новата организационна структура, следвана от новите търговски подходи (например по отношение на маркетинга и нови източници на приходи) и накрая новите официални партньорства
- Външните организации, които са по-близо до образователната единица, са студентските групи, следвани от работодатели и сдружения на работодатели, централното правителство и националните агенции (например Съвет за финансиране на висшето образование за Англия - HEFCE, Шотландски съвет за финансиране - SFC и Съвет за финансиране на висшето образование за Уелс - HEFCW) и професионални и секторни мрежи и асоциации
- Средният приблизителен брой стратегически връзки с университетите е 3,71, докато връзките с други доставчици на образователни услуги са по-малък среден брой
- По-голямата част от анкетираните заявяват, че морските агенции са много полезни за улесняване на трансфера на знания и най-добри практики между собствените институции,

поради факта, че морските агенции са полезна туристическа институция за улесняване на прилагането на инициативи на правителствената политика и че тези агенции насърчават и улесняват институцията в разработването и прилагането на собствени иновативни решения. Противно на това, в по-малка степен анкетираните заявяват, че институцията често работи с морските агенции при съвместното разработване на иновативни решения.

IV. Заключение на дисертацията

- Изследването е насочено да проучи възприятието на преподавателите по отношение на иновациите в образователните организации.
- Важността на този труд се крие в приноса му към описанието и дефинирането на концепцията, характеристиките и функционирането на организационните иновации в контекста на образованието, както и възможността за използването му от ръководителите и преподавателите на конкретното образователно ниво за по-добро разбиране и управление на културата на всяко образователно звено.
- Въвеждането и прилагането на иновации в учебното звено е необходим процес за решаване на проблеми, подобряване на резултатите и адаптиране към променящата се социална среда. Този процес не е автоматичен с предварително определен резултат и степента на неговия успех зависи от различни фактори.
- Директорът/ръководителят като лидер, а не само като администратор, е този, който трябва да предприеме

съответните стъпки, така че учебното звено да може да избира, въвежда и успешно да прилага иновации.

- Организационните иновации са централен елемент на образователната организация, предоставящ на членовете общо значима система, която отличава всяка организация от друга и влияе върху нагласите и поведението на членовете.
- Организационните иновации действат като фактор за сплотеност и стабилност на обекта, но могат да бъдат и спирачка за неговата ефективност, особено когато са силни. Създадени в резултат на успешно разрешаване на ситуации, възникващи във вътрешната и външната среда, те се считат за валидни от членовете на организацията и са обект на обучението за новопостъпилите в процеса на тяхната професионална социализация, която играе много важна роля в поддържането му.
- Резултатите от проучването показват, че специфичните характеристики на нивото на иновации предоставят възможност за **моделиране на управлението на иновациите в образованието**, за да се подобри адекватността на съвременните изисквания на бизнеса и обществото. Въз основа на горното, както и според мненията на образователни експерти и професионалисти, е създаден универсален модел за ефективно управление на иновациите в образованието, който може да бъде допълван, усъвършенстван и адаптиран към всяка конкретна образователна структура. В литературата няма систематични изследвания, които да отразяват специфичните характеристики на връзката между иновациите в образованието и организационната култура, настъпващите промени и тяхната устойчивост в училищата. *Моделът* показва

управлението на иновациите в образователния сектор и анализа на неговите елементи. По-конкретно, той тества дали управлението на образователните иновации е свързано с някои фактори в организацията и как тези фактори влияят върху организационната култура, нивото на иновации в организацията и особено в педагогическата част, иновациите в организационните процеси и цялостната образователна иновация. Като цяло е установено, че тези взаимоотношения съществуват и засягат самата образователна организация.

V. Изследователски принос и новости

1. В резултат на задълбочен и цялостния анализ на предмета на изследване са идентифицирани най-важните условия, които влияят на иновационната дейност в образованието и връзката с организационната култура.

2. Това изследване е нов опит за оценка на практиките и възприятията на самите педагози, където определен вид образователна организационна култура подкрепя или възпрепятства педагогическото иновативно поведение.

3. Нивото на иновации в образователните процеси е положителна статистически значима връзка с нивото на взаимоотношения с доставчиците на образователни услуги и нивото на отношения с държавните агенции. Следователно, колкото по-високо е нивото на иновации в образователните процеси, толкова по-високо е нивото на взаимоотношения с доставчиците на образователни услуги и нивото на връзки с държавните агенции.

4. Резултатите от изследването показват, че специфичните характеристики на нивото на иновации дават възможност за моделиране на управлението на иновациите в образованието, с цел подобряване на адекватността на съвременните изисквания на бизнеса и обществото. Въз основа на горното, както и според мненията на образователни експерти и професионалисти, е създаден универсален *модел* за ефективно управление на иновациите в образованието, който може да бъде допълван, усъвършенстван и адаптиран към всяка конкретна образователна структура.

VI. Публикации

1. Ликопулу, Захарула (2019). Иновативни практики в управлението на образованието в Гърция (Икономика и управление ISSN: 2367-7600; 1312-594X Том: XVI, Издание: 2, Година: 2019, стр.141-156, Стопански факултет, Югозааден университет „Неофит Рилски“, Благоевград)

2. ЗАХАРУЛА, Л., (2020). Управление на образованието и въздействието на иновациите. *Предприемачество*, ISSN: 2738-7402, Том: VIII, Издание: 2, Година: 2020, стр. 183-196 8 (2), Стопански факултет, Югозааден университет „Неофит Рилски“, Благоевград, DOI: 10.37708/ep.swu.v8i2.15

3. ЗАХАРУЛА, Л., (2020). Иновация в управлението на образователните услуги. *Предприемачество*, ISSN: 2738-7402, Том: VIII, Издание: 2, Година: 2020, стр. 71-85. Стопански факултет, Югозааден университет „Неофит Рилски“, Благоевград, DOI: 10.37708/ep.swu.v8i2.7

