

УДК 35.071.2

Никифорова Л.Н.,

государственное учреждение образования
«Гомельский областной институт образования», г. Гомель,
проректор по научно-методической работе

К ВОПРОСУ ОБ ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются вопросы инновационного развития учреждения образования, представлены результаты исследования отношения и готовности руководителей учреждений общего среднего образования к управлению инновационными процессами.

Ключевые слова: профессионализм, руководитель, инновации, инновационная деятельность, инновационный процесс.

Nikiforova L.N.,

State Educational Establishment
«Gomel Regional Institute of Development of Education», Gomel,
Vice-rector for Scientific and Methodical Work

TO THE QUESTION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

The article deals with the issues of innovative development of the educational institution, presents the results of research on the attitude and readiness of heads of general secondary education institutions to manage innovative processes.

Keywords: professionalism, head, innovations, innovative activity, innovation process

Одним из приоритетов образовательной политики на современном этапе, является формирование системы непрерывного профессионального образования руководителей учреждений. Профессионализм руководителя учреждения образования не частный и очень важный вопрос, поскольку образование пронизывает все сферы деятельности. Анализ источников Н.В. Кузьминой, Н.В. Кухарева, М.М. Поташника, И.И. Цыркуна,

А.В. Хуторского дает основание утверждать, что профессионализм специалиста во все времена являлся основополагающим фактором общественного развития, а ключевой фигурой любого процесса был, есть и будет руководитель.

Роль руководителя в инновационном развитии учреждения образования является основополагающей. Следует иметь в виду, что для реализации инноваций педагога недостаточно лишь его компетентности в инновационном процессе, необходимо создавать определенные условия для инновационной деятельности коллектива учреждения.

Существует два вида педагогических процессов, из которых состоит современное образовательное пространство – инновационные и традиционные. Соответственно, различают два типа образования: «поддерживающее» и «инновационное».

Как известно «поддерживающее» образование осуществляется посредством традиционного обучения, которое носит преимущественно репродуктивный характер и может в лучшем случае обеспечить преемственность социокультурного опыта, но не его развитие и трансформацию, а «инновационное» – помимо поддержания традиций стимулирует к изменениям в существующей культуре, экономике, социальной сфере, с целью создания и внедрения нового конкурентоспособного продукта, направленного на улучшение жизнедеятельности.

Поэтому весьма важно понимать и обеспечивать связь между «поддерживающим» и «инновационным» образованием, развивать преемственность этих двух процессов, которые органично взаимосвязаны.

Обеспечивая инновационную деятельность, руководителю, прежде всего, необходимо актуализировать как собственные знания, так и способствовать совершенствованию знаний педагогического коллектива.

Педагогические инновации в своем развитии проходят несколько этапов инновационного процесса (от генерирования идеи до её разработки и реализации нововведения в практике) и соответствуют инновационному циклу (педагогический поиск – создание новшества – его реализация – рефлексия

нововведения). В результате такого развития меняются представления о целях образования и его содержании.

Следовательно, правомерно подчеркнуть, что управление инновационным процессом – это реализация соответствующих управленческих решений, которые направлены на осуществление мероприятий инновационного цикла.

В целях изучения отношения и готовности руководителей учреждений общего среднего образования области к управлению инновационными процессами было разработано и в 2016 году проведено анкетирование 511 директоров и их заместителей. Анализ которого, а также процесса повышения квалификации руководителей, выявил ряд противоречий.

Первое – между необходимостью обновления системы образования и отсутствием у руководителей соответствующих знаний, умений, опыта и готовности к управлению инновационной деятельностью.

Именно по этой причине некоторые руководители в процессе подготовки инновационного проекта руководствуются только приказом «сверху» или модой. И тогда учреждения образования берутся за разработку и внедрение идей (новшеств) никак не связанных с жизнедеятельностью конкретного учреждения. А в итоге получается сложное «произведение искусства», непонятное, чуждое для коллектива и, как следствие этого, отторгаемое им.

Институтом развития образования разработаны образовательные маршруты для руководителей, которые размещены на сайте. Их содержание постоянно актуализируется и дает возможность в режиме удаленного доступа познакомиться с нормативными документами, теоретическим материалом, эффективным опытом работы учреждений и педагогов Республики Беларусь и ближнего зарубежья, организуется соответствующее повышение квалификации, проводятся обучающие семинары, онлайн-консультации для потенциальных участников и участников инновационной деятельности, заседания групп инновационного развития, в рамках которых, объединяется

потенциал ученых и педагогов учреждений образования области по разработке инновационных проектов.

Второе противоречие – между необходимостью системной работы учреждения образования, направленной на развитие педагогических инициатив, и отсутствием в годовом плане работы учреждения мероприятий по изучению, анализу развития данного процесса, его организации, координации и контролю. Так 75% руководителей учреждений образования области видят необходимость в определении стратегии инновационного развития учреждения, но при этом, только 27% из них ежегодно планируют соответствующие мероприятия и лишь 9,5% связывают развитие инноваций с качественно организованной в учреждении образования методической работой.

Именно стратегическое видение инновационного развития образовательных систем позволяет их руководителю определять конкретные, целесообразные тактические шаги на пути достижения цели.

Надо отметить, что существуют инновации, которые не возникают вследствие организованных, целенаправленных и систематических действий. Но это те редкие инновации, которые стали результатом «гениальных озарений», а не упорной целенаправленной и организованной работы. «Озарения» встречаются редко, но еще реже такие «озарения» приводят к инновации, чаще они так и остаются блестящими идеями. На практике же применимы целенаправленные инновации, как результат анализа и организованной работы.

Третье противоречие – между стремлением руководителя к созданию необходимых материально-технических условий для осуществлении инновационно-педагогической деятельности и недостаточным вниманием к соответствующей подготовке педагогических кадров своего учреждения, созданию механизмов стимулирования данной деятельности. Только 26% руководителей отметили необходимость соответствующей подготовки педагогических кадров; лишь 11% респондентов указали на наличие в

учреждении образования соответствующей мотивационно-стимулирующей педагогическую деятельность системы.

Организационно-содержательные аспекты инновационно-педагогической деятельности должны быть отражены в разделах годового плана работы учреждения, рассматриваться в ходе методических мероприятий, заседаний творческих групп, педагогических советов, на родительских собраниях, целесообразно в коллективный договор учреждения вносить пункты по стимулированию педагогов, иницирующих новшества, организующих внедрение инноваций, поддерживающих соответствующие процессы в учреждении образования.

Если преобразовать выше обозначенное содержание в структуру компетенций руководителя учреждения образования, то можно представить его как единство когнитивной («знать»), деятельностной («творить»), социальной («объединять») и интерактивной («взаимодействовать») компетенций.

Когнитивная компетенция («знать»)
Включает знания и умения в области управления учреждением образования: стратегия социально-экономического развития государства; приоритетные направления развития образования; нормативные правовые документы, инструктивно-методические материалы, определяющие деятельность; критерии эффективности деятельности; основные понятия, характеризующие инновационно-педагогическую деятельность, характеристики инновации, новшества, нововведения, псевдоинновации в образовании; особенности организации инновационной деятельности в учреждении образования; особенности стратегического, маркетингового, ресурсного, проблемно-целевого подходов к управлению учреждением образования
Деятельностная компетенция («творить»)
Применение инноваций в практической деятельности: осуществление проблемно-ориентированного и ресурсного анализа деятельности учреждения образования в режиме функционирования и развития; анализа общей системы управления, маркетинговой и конкурентной среды, уровня имеющейся

мотивации членов педагогического коллектива; стратегическое планирование; организация взаимодействия, стратегического партнерства; проектирование спектра образовательных услуг
Социальная компетенция («объединять»)
Предполагает знания умения в реализации принципов открытости деятельности учреждения образования: вовлечение субъектов образовательного процесса и привлечение заинтересованных к решению вопросов жизнедеятельности учреждения; проектирование рекламной деятельности по продвижению образовательных услуг и др.
Интерактивная компетенция («взаимодействовать»)
Подразумевает навыки осуществления интерактивного взаимодействия субъектов образовательной деятельности: распределение ответственности в управленческой команде; распределение командных форм работы, развитие коллегиальности; проектирование работы по привлечению родителей к участию в реализации задач деятельности учреждения образования, адаптации молодых специалистов; проектирование организационной структуры

XXI век – век интеллектуального труда, когда идеи и другие интеллектуальные продукты определяют главный источник результативной деятельности. Все это требует от руководителей перехода к современным условиям труда и менеджмента. И для стабильного успеха необходимо знать, творить, объединять и взаимодействовать.

Список литературы

1. Кухарев, Н. В. Перспективное развитие школы на основе диагностики процесса и качественных показателей в деятельности педагогических работников: Учебно-методическое пособие / Н. В. Кухарев, Ю. Н. Телкин, Л. Н. Никифорова. – ГУО «ГОИРО», Гомель, 2015. – 21 с.
2. Сопетченкова, И. В. Инновации в образовании / И. В. Сопетченкова. – Россия: Тула: ТулГУ, 2010.
3. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика / А. В. Хуторской. – М.: Издательство УНЦДО, 2005.
4. Цыркун, И. И. Система инновационной подготовки специалистов гуманитарной сферы / И. И. Цыркун. – Минск, 2000.
5. Цыркун, И. И. Инновационное образование педагога: на пути к профессиональному творчеству: пособие / И. И. Цыркун, Е. И. Карпович. – Минск: БГПУ, 2006.

6. Шукшунов, Н. Е. Инновационное образование: идеи, принципы, модели / Н. Е. Шукшунов, В. Ф. Взят, Л. И. Романкова. – М., 1996.