

Н. Ф. Ильина

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье раскрывается сущность инновационного потенциала образовательного учреждения через работу с инновационным кадровым ресурсом. Автором предлагается вариант развития инновационного потенциала педагога посредством составления и реализации индивидуальных образовательных программ.

Ключевые слова: потенциал, инновационная деятельность, ресурсы, инновационный потенциал, индивидуальная образовательная программа.

Обеспечить высокое качество обучения школьников – это задача, которая стоит перед каждой школой. В решении данной задачи школы, как правило, сталкиваются с двумя проблемами: изменение содержания обучения и организации учебной деятельности учащихся. Если содержание обучения так или иначе регулируется государственными образовательными стандартами общего образования, то выбор способов организации учебной деятельности учащихся является прерогативой образовательного учреждения.

Каждая школа ищет свои пути и механизмы в этом направлении. Одним из механизмов, позволяющих обеспечить качество школьного обучения, является внедрение инновационной деятельности в образовательном учреждении, а это требует развивать инновационный потенциал образовательного учреждения.

Готовность педагога к инновационной деятельности становится также востребованной в связи с изменениями, происходящими внутри системы образования, в частности, развития потенциала личности учителя требует реализация приоритетного национального проекта «Образование», комплексного проекта модернизации образования, реализация современной модели образования.

В подтверждение актуальности проблемы приведем фрагмент выступления министра образования Красноярского края В. В. Башева на традиционной августовской конференции педагогического актива края (2008 г.) «Необходимо определить в крае такие коллективы, которые смогут образовать точки роста. Я полагаю, что сегодня на первый план уже выходит даже не столько наличие денег, сколько наличие компетентных и ответственных сотрудников, способных сбалансировать и обеспечить связность трех ключевых компонент работы – целей (идей), условий и ресурсов. Я понимаю, что такие люди и будут ключевым дефицитным ресурсом системы».

Обосновав значимость и актуальность проблемы, остановимся более подробно на том, что же мы понимаем под инновационным потенциалом образовательного учреждения.

Потенциал любой образовательной системы, как правило, определяется ее ресурсами и возмож-

ностями их эффективного использования. Так как речь идет об инновационном потенциале, то отметим, что в специализированной литературе понятие «инновация» изначально строилось на двух основаниях – результате и процессе. Инновация, понимаемая как процесс, означает наличие стадий, в смене которых происходит движение от зарождения идеи до разработки готового продукта, реализуемого на рынке (П. Майерс), т.е. инновация – процесс, в котором изобретение или идея приобретает экономическое выражение (Б. Твисс), а широкое распространение инновации означает ее восприятие и индивидуальным, и общественным сознанием. Одним словом, как форма выражения потребности и средство решения различных задач, инновации являются важнейшим механизмом развития человека и общества. Наряду с понятиями «инновация», «инновационный процесс» широко употребляется и понятие «инновационная деятельность». Укажем, вслед за В. С. Лазаревым и Б. П. Мартиросяном [1], что инновационная деятельность школы – это целенаправленное введение новшеств (нововведений) в педагогическую систему с целью повышения качества образования.

На основании вышеизложенного делаем вывод о том, что инновационный потенциал образовательного учреждения – это ресурсы, необходимые и достаточные для внедрения в педагогическую систему нововведений, обеспечивающих повышение качества образования.

В образовательной системе можно выделить различные виды ресурсов: кадровые, организационные, методические, информационные, материальные, финансовые и т.п. Использование различных видов ресурсов определяется связями и отношениями структурных элементов системы.

Основными элементами образовательной системы любого уровня являются субъекты образовательного процесса. Поэтому в данной статье мы остановимся только на развитии инновационного потенциала кадрового ресурса образовательного учреждения.

Эпоха инновационного развития общества не может не предъявлять специфические требования к личности профессионально действующего чело-

века. Следовательно, выбрав стратегию перемен и вне зависимости от того, какой уровень и характер носят предстоящие изменения, управленец должен понимать, что их эффективность будет определяться готовностью сотрудников, в данном случае педагогов, принять и воплотить цели на практике. Значит, его усилия должны быть направлены на формирование этих способностей.

Представляется, что инновационным ресурсом, а именно источником накопления потенциала инноваций, является прогресс человеческих способностей, наличие субъекта, с одной стороны, способного развивать свои способности, с другой – проектировать будущее и его созидать. Очевидно также и то, что именно сфера образования может обеспечить, в силу своего предназначения, становление реальных и потенциальных субъектов инновационного развития общества.

Поэтому необходимым условием осуществления инновационной деятельности образовательного учреждения является целенаправленная работа, обеспечивающая готовность субъекта (в нашем случае педагога) к осуществлению инновационной деятельности. Актуальность этого подтверждают в своей работе Г. И. Герасимов, Л. В. Илюхина [2], которые справедливо отмечают, что «...инновация – это целенаправленная реализация того потенциала, который заключен в творчестве личности. Специфика инновации как деятельности порождает определенный тип личности».

В ходе анализа теоретических подходов к проблеме развития инновационного потенциала кадрового ресурса образовательного учреждения и практики инновационного образования нами выделен ряд условий, необходимых для успешного осуществления данного процесса, а именно:

– развитие инновационного потенциала педагога, ориентированного на инновационную деятельность, и его сопровождение должны осуществляться на основе компетентностного подхода;

– процесс развития инновационного потенциала педагога, занимающегося инновационной деятельностью, должен быть непрерывен, так как становление инновационной практики – это постоянно изменяющийся процесс;

– процесс развития инновационного потенциала педагога, ориентированного на инновационную деятельность, происходит за счет его участия в инновационной деятельности и специально организованных рефлексивно-аналитических, проектировочных и образовательных мероприятиях (событиях);

– образование педагога, занимающегося инновационной деятельностью, должно быть организовано как непрерывный процесс достижения поставленных образовательных задач и оформления новых;

– так как любая деятельность человека включает

решение задач, именно поэтому целесообразно организовывать сопровождение развития инновационного потенциала специалиста на основе решения им задач, присущих данному виду деятельности;

– для осуществления развития инновационного потенциала педагога необходимо формировать представления об образе отдаленного будущего, об инновационной деятельности ближайшего периода, а также организовывать совместное проектирование предстоящей деятельности и освоение каждым педагогом знаний, умений, способов, необходимых ему для ее реализации.

Сущность процесса развития инновационного потенциала педагога состоит в разрешении индивидуальных образовательных дефицитов, возникающих в процессе осуществления инновационной деятельности. Данный процесс предполагает обогащение знаний и умений педагога, формирование профессиональной компетентности, необходимой для успешного выполнения инновационной деятельности посредством составления и реализации индивидуальных образовательных программ.

Основными процессами, позволяющими реализовать вышеобозначенные условия, являются самоопределение и специально организованный процесс реализации индивидуальных образовательных программ.

Самоопределение – это непрерывный процесс достижения поставленных образовательных целей и задач, а также оформления новых. Организация процедуры самоопределения может осуществляться в форме рефлексивных семинаров на «входе» в пространство деятельности школы, реализующей инноватику. Педагоги в ходе данных семинаров демонстрируют (предъявляют) возможные места для включения в ту область, где идут разработка, освоение, тиражирование новаций.

Второй этап процедуры самоопределения ориентирован на осуществление «проб» вошедшим в деятельность субъектом. Задача состоит в том, чтобы в режиме «реального события» или модельной (смоделированной) ситуации он имел возможность определить способы и средства инновационной деятельности и «подействовать» ими применительно к ситуации. Затем за счет рефлексии осуществленных действий и оформления дефицитов, нужных для данной деятельности способов, а также сопоставления с инновационной практикой школы [3]. Результатом такой работы являются составление основы программы предстоящей деятельности инновационной школы и индивидуальные образовательные программы педагогов.

Таким образом, индивидуальные образовательные программы строятся за счет организации рефлексии особого типа, в ходе которой действия педагога в конкретной ситуации сопоставляются с

его актуальными качествами: знаниями, представлениями, опытом, индивидуальностью (мастерством, способностями, профессиональной компетентностью и т.д.) и до оформления проходят ряд стадий: образовательные потребности – образовательные задачи – индивидуальная образовательная программа [4].

Находясь в рефлексивной позиции, педагог уснащает связи между разными моментами, факторами, но именно образовательные потребности обнаруживаются, когда обусловленность достижений и затруднений педагога сопоставляется с его актуальными качествами. Когда это делал сам педагог для себя – это акт, момент самообразования, самоуправления, самоорганизации. Субъект сам себя познает, сам ставит образовательные задачи и сам думает, как их решить.

Рефлексивные процессы по поводу составления и коррекции индивидуальных образовательных программ проходят для педагога в образовательном учреждении и они должны быть специально организованы и управляемы.

При проектировании собственной деятельности по реализации индивидуальных образовательных программ педагоги обсуждают, какие дела предстоят каждому в ближайший период, какими качествами должен обладать каждый, чтобы успешно справиться с предстоящими делами, и каким в связи с этим должно быть его образование. Подготовка педагога к предстоящей деятельности происходит на основе выделения и понимания тех компонентов, которые характеризуют будущее (ситуаций, трудностей, целей, задач и т.д.). Так реализуется принцип непрерывной работы с будущим в настоящем, происходит целенаправленная подготовка педагога к предстоящей деятельности.

Для реализации индивидуальных образовательных программ необходима образовательная среда, состоящая из образовательных процессов, структур, в которых есть возможность созданную индивидуальную образовательную программу реализовать [5]. Для каждого субъекта возможно как минимум два варианта: самостоятельно строить образовательную среду в границах определенного образовательного пространства или искать образовательную среду, созданную другими, и использовать ее для реализации собственной индивидуальной образовательной программы.

Образовательная среда – понятие комплексное. В значительной степени оно ориентировано не столько на обучение, сколько непосредственно на учение. Среда становится образовательной тогда, когда появляется субъект, который превращает ситуацию в образовательную для себя. Поэтому одна и та же среда может быть образовательной для одного и абсолютно нейтральной в этом смысле для другого, каждый имеет возможность самостоятельно формировать свою образовательную среду в границах определенного образовательного пространства, выбирая те или иные образовательные институциональные формы или занимаясь самообразованием.

Кроме того, в профессиональном пространстве должны быть места, где учитель может проявить инициативу, обсудить ее с коллегами, объединиться в любые профессиональные группы. Где не игнорируются те формы педагогической деятельности, которые не оказывают существенного влияния на контролируемые результаты, например духовное и нравственное развитие, стремление человека активно выбирать и конструировать среду, в которой он живет и работает.

Список литературы

1. Лазарев В. С., Мартиросян Б. П. Нормативный подход к оценке инновационной деятельности школы // Педагогика. 2003. № 3. С. 17–25.
2. Герасимов Г. И., Илюхина Л. В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. Ростов н/Д: НМД «Логос», 1999. 136 с.
3. Гуртовенко Г. А., Ильина Н. Ф. Инновационный кадровый ресурс образования: способы производства и воспроизводства человеческого и социального капитала: учебно-методическое пособие. Красноярск, 2008. 121 с.
4. Ильина Н. Ф. Профессиональное образование как условие профессионального развития педагога // Теория и практика профессионализации: опыт и перспективы: сборник статей / Под общ. ред. Г. А. Гуртовенко. Красноярск, 2005. С. 16–27.
5. Щедровицкий П. Г. Онтологии и картины мира // Кентавр. 2000. № 23. С. 28–35.

Ильина Н. Ф., кандидат педагогических наук, доцент.

Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева.

Ул. Лебедевой, 89, г. Красноярск, Красноярский край, Россия, 660049.

E-mail: nina@cross-ipk.ru

Материал поступил в редакцию 02.04.2009.

N. F. Ilyina

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTION

This article reveals the essence of innovation potential in educational institution describing the work with innovative cadres resource. The author suggests her variant for the development of teacher's innovation potential by means of individual educational programmes development and implementation.

Key words: *potential, innovative work\activities, resources, innovation potential, individual educational programme.*

Krasnoyarsk State Pedagogical University of V. P. Astafjev.

Ul. Lebedeva, 89, Krasnoyarsk, Krasnoyarsk kray, Russia, 660049.

E-mail: nina@cross-ipk.ru