

Трошкина Лилия Ивановна, магистрант
АФ ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Губанихина Елена Владимировна, к. пед. н., доцент
АФ ННГУ им. Н.И. Лобачевского

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ИНОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье выделены особенности управления развитием инновационного потенциала педагогов в образовательной организации

Ключевые слова: Управление, инновационный потенциал педагогов

Вектор школьной реформы направлен на рассмотрение образовательного учреждения как среды личностного становления и развития ребенка. Такая концептуальная перестройка ставит перед системой управления кадровым и профессиональным ростом педагогов новые задачи. В условиях обновлённой парадигмы особое значение приобретают формы педагогического взаимодействия, побуждающие учителя к самораскрытию и активизации внутренних потенциалов.

Развитие инновационного потенциала педагогов – одна из ключевых задач современного школьного управления. Под инновационным потенциалом понимается совокупность знаний, умений, мотивации и условий, позволяющих педагогам генерировать, адаптировать и внедрять педагогические новации в образовательный процесс. Управление этим развитием требует системного подхода, сочетания стратегического планирования и оперативных управленческих решений.

Управление развитием инновационного потенциала педагогов общеобразовательной организации преследует следующие цели: повышение качества образовательного процесса через внедрение эффективных педагогических практик; формирование у педагогов готовности к постоянным изменениям и экспериментальной деятельности; создание условий для профессионального роста и обмена опытом.

Управление развитием инновационного потенциала педагогов общеобразовательной организации опирается на следующие принципы:

- системность – управление охватывает все уровни организации и взаимосвязанные аспекты профессиональной деятельности;
- индивидуализация – учет индивидуальных потребностей, возможностей и стилей развития педагогов;
- непрерывность – поддержка постоянного профессионального развития, а не разовые мероприятия;
- кооперация – развитие сетевого взаимодействия внутри школы и с внешними партнёрами;
- доказательность – опора на данные мониторинга и результаты педагогических экспериментов.

Рассмотрим структурные компоненты управления образовательной организацией.

На первое место следует поставить стратегическое планирование – без видения основной цели деятельности образовательной организации, без осознания её миссии, невозможно эффективное планирование образовательно-воспитательного процесса.



В стратегическое планирование инновационного потенциала педагогов в образовательной организации входят такие компоненты, как формирование долгосрочной стратегии развития инновационного потенциала; постановка измеримых целей и индикаторов (например, доля педагогов, внедривших инновации, или улучшение показателей обученности).

Для этого необходимо создать специальную организационную структуру, которые выполняли определённые функции управления развитием инновационного потенциала педагогов в образовательной организации. В эту оргструктуру необходимо включить: создание внутришкольных структур (методические объединения, центры педагогических инициатив, лаборатории инноваций); распределение ролей: руководитель школы как инициатор и координатор, методист как консультант, наставники как практические проводники.

Для того, чтобы процесс управления развитием инновационного потенциала педагогов в образовательной организации был эффективным, необходимо пересмотреть кадровую и мотивационную политику. Для этого необходим подбор и расстановка кадров с учётом инновационной ориентированности; разработка системы мотивации и стимулирования педагогических работников: материальные (премии, гранты) и нематериальные (признание, повышение квалификации, карьера).

Современные средства мотивации, которые необходимо использовать для управления развитием инновационного потенциала педагогов в образовательной организации следующие:

- Создание «безопасного пространства» для эксперимента: допускается неудача, анализируется и выносится урок.
- Грантовая поддержка внутри школы и участие в внешних программах.
- Карьерные траектории, где инновационная деятельность учитывается при аттестации и продвижении.
- Внедрение систем наставничества: опытный педагог помогает младшему реализовать инновационный проект.
- Социальное признание: публикации, выступления, награды.

Для развития инновационного потенциала педагогов в образовательной организации целесообразно использовать следующие образовательные и коммуникативные механизмы:

- систему повышения квалификации, курсы, мастер-классы, конференции;
- систему наставничества и супервизию;
- организацию обмена опытом: педагогические советы, творческие мастерские, профессиональные сообщества.

Необходимо для этого соответствующее материально-техническое обеспечение, а именно: доступ к информационно-коммуникационным технологиям, лабораториям, образовательным ресурсам; выделение времени и пространства для проектной и экспериментальной деятельности.

Для того, чтобы процесс развития инновационного потенциала педагогов в образовательной организации был с положительной динамикой, необходим систематический мониторинг и оценка, для этого необходимо разработать критерии оценки инновационной активности педагогов и её результатов; проводить систематический сбор данных, анализ, корректировку планов.

Существуют барьеры и риски, которые снижают результативность управления развитием инновационного потенциала педагогов в образовательной организации. Перечислим их.

Первым риском является консерватизм и сопротивление изменениям среди части педагогов, чтобы снизить этот риск необходимо провести определённую работу среди педагогического коллектива, повысить мотивацию педагогов на повышение своей инновационной активности, поощрять их за трансляцию и распространение своего опыта среди коллег, поощрять их самообразование по повышению инновационной активности.



Вторым риском является нехватка ресурсов – времени, финансовых, технологий. Для снижения этого риска необходима поддержка как со стороны методистов, так и со стороны администрации и управления образованием, основная проблема – нехватка времени у педагогов, загруженность их формальной работой, поэтому надо снизить формализм в отчётности педагогов, а также оптимизировать документооборот, чтобы на отчёты уходило минимум времени.

Управление развитием инновационного потенциала педагогов в общеобразовательной организации требует комплексных, согласованных мер: стратегического видения, организации поддерживающей инфраструктуры, мотивирующих механизмов и адекватной оценки результатов. Только сочетание человеческого, организационного и материального факторов создаёт условия для устойчивого внедрения инноваций и повышения качества образования.

В качестве теоретико-методологического фундамента управления развитием инновационного потенциала педагогических кадров выступают человекоцентристский и рефлексивный подходы. Их интеграция позволяет рассматривать процесс управления как форму сотрудничества с педагогами, направленную на расширение их возможностей изменять педагогическую деятельность и собственную личность через включение новых смыслов, знаний и способов действия в субъективный опыт самоорганизации изменений. Такое понимание подразумевает формирование у педагогов готовности к самоорганизации изменений. Структурно модель готовности педагогов к самоорганизации изменений включает мировоззренческий, операционально-рефлексивный и социально-педагогический компоненты.

Под управлением развитием инновационного потенциала педагогов понимается процесс межличностного диалогического взаимодействия, ориентированный на создание условий, способствующих росту субъектного опыта самоорганизации изменений с целью успешного решения задач педагогической деятельности.

Список литературы:

1. Григорьева С.Г. Инновационный потенциал учителя и основные принципы его формирования // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2010. – № 3-2 (67). – С. 74-79.
2. Прокудин Ю. П., Милосердова Т.Е. Диагностика инновационного потенциала учителей в системе повышения квалификации // Психолого-педагогический журнал Гаудеamus. – 2016. – Т. 15. – № 3. – С. 81-87.

