

## ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ



**Макрицкий Михаил Васильевич,**  
доцент кафедры педагогики  
ВГУ имени П.М. Машерова,  
кандидат педагогических наук

### ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТОВ СОВРЕМЕННОЙ ДИДАКТИКИ

*Статья отражает технологию подготовки и включения коллектива учителей общеобразовательной школы в инновационную деятельность, результаты диагностического исследования эффективности внедрения инноваций в образовательный процесс.*

*Анализ проведенного эксперимента позволил выявить существенную роль факторов, влияющих на успешность инновационного процесса, а также условий, лично значимых для учителей в освоении различных нововведений.*

**Введение.** Актуальность нашего исследования заключается в том, что дальнейшее развитие отечественной школы невозможно без освоения новых идей, активного вовлечения в инновационную деятельность.

Инновации пронизывают все сферы общественной жизни. Значительна их роль и в образовании, где инновации реализуются в виде отказа от устаревшего и отжившего, выступают в качестве предпосылок широкомасштабных социальных преобразований. Магистральными направлениями развития белорусской системы образования являются не только ее дифференциация и интеграция, вариативность, гуманизация и гуманитаризация, профессионализация, но и обеспечение условий для инновационного развития общества и государства и себя самой.

Законодательно закрепленное в нашей стране право на свободу педагогического творчества способствует появлению разнообразных инновационных школ, внедрению в педагогический процесс новых технологий. На смену традиционно-исполнительской деятельности учителя все чаще и чаще приходит деятельность проблемно-исследовательского и творческого характера.

В условиях обновления образования появляется острая нужда в квалифицированных ка-

драх, способных работать по-новому, имеющих желание самостоятельно и рационально войти в инновационные процессы, развивающиеся в белорусском образовании. Эффективное научно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса и оказание квалифицированной методической помощи учителю приобретает первостепенное значение.

**Основная часть.** Изучение современной специальной научной литературы показывает, что проблемы инновационной деятельности в образовании уже выделились в отдельное и относительно самостоятельное направление в педагогической науке, начиная с середины 80-х годов XX века. Речь идет о трудах таких исследователей, как В.И. Загвязинский, В.А. Канн-Калик, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Никадров, С.Д. Поляков, В.А. Сластенин и другие. Анализ данных работ свидетельствует о том, что первоначально инновационная деятельность рассматривалась в содержательном (предметном) русле педагогического опыта, по имуществу, как опыт педагогов-новаторов 80-х годов XX века (Ю.К. Бабанский, М.М. Поташник, М.Н. Скаткин и др.).

С начала 90-х годов XX в. внимание исследователей инновационной деятельности в общеобразовательной школе смещается уже на

проблемы управления данными процессами. В литературе утверждается мнение о развитии образовательных учреждений как инновационном процессе (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, О.Г. Хомерики и др.).

В работах В.И. Журавлева, А.И. Жука, В.И. Загвязинского, В.П. Кваши, М.В. Кларина [1–5] начинают рассматриваться типологии нововведений, их классификации, закономерности и этапы реализации, барьеры, возникающие на их пути, раскрываются особенности детерминизма жизненного цикла инноваций.

В трудах современных ученых также уже сформировано представление о том, что источниками инновационных процессов в практике образовательного учреждения могут быть: интуиция творческого руководителя и педагога; новаторский опыт, рожденный в данной школе; педагогический опыт, рожденный в других школах; нормативные документы; потребности и интересы потребителя образовательных услуг; объективные условия, побуждающие педагогический коллектив работать по-новому, и другие. Инновации в современной педагогической литературе обычно рассматриваются как способ решения проблем, возникающих в нестандартных (нетрадиционных) ситуациях функционирования и развития образовательных процессов.

Понятие «инновация» (лат. *in-v, novus* – новый), буквально, согласно современному словарю иностранных слов А.Н. Булыко означает нововведение.

Данная трактовка применительно к педагогической деятельности закреплена в словаре-справочнике по педагогике, где приведена следующая дефиниция.

Инновация педагогическая (нововведение) – 1. Целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом. 2. Процесс освоения новшества (нового средства, метода, методики, технологии, программы и т.п.). 3. Поиск идеальных методик и программ, их внедрение в образовательный процесс и их творческое переосмысление [6, с. 122].

С позиции педагогической деятельности как процесса инновационная педагогическая деятельность оказывается поиском идеальных методик и программ, их внедрением в образовательную практику, процессом освоения новшества, продуктом творческой деятельности, передовым опытом.

Для того чтобы введение инноваций в образовательный процесс школы было наименее болезненным, необходимо выяснить, каково отношение членов педагогического коллектива к тем

нововведениям, которые предстоит осваивать, какие мотивы преобладают в профессиональной деятельности данного коллектива, каковы ожидания от введения нового, что представляет собой система ценностей данного коллектива учителей и другие вопросы, которые возникают при инновационном процессе.

С целью определения отношения к введению нового в работу учителей нами было проведено анкетирование учителей в ряде школ г. Витебска. За основу ориентационной диагностики педагогического коллектива мы взяли исследование, представленное в книге И.И. Цыркуна «Инновационная культура учителей-предметников» [7, с. 68].

В анкетировании приняли участие 178 преподавателей, которым были предложены следующие вопросы:

- Какие группы учителей (по отношению к инновациям) существуют?
- Каковы мотивы учителей для введения ими инноваций?
- Каковы признаки готовности к созданию инноваций?
- Какие условия наиболее благоприятны для инноваций?
- Каково отношение педагогического коллектива к введению нового?
- Какова подготовленность (готовность) коллектива к введению нового?

Исследования возрастных параметров показывают, что к новшеству тяготеют в основном молодые учителя (до 30 лет), а также некоторые зрелые (от 35 до 45 лет). Намечилась взаимосвязь между тягой к новшествам и уровнем образования учителей: чем выше уровень информированности учителя, тем больше он склонен заниматься новым. В любом случае, хорошая информированность повышает интерес к инновациям.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что в данном случае необходимо повысить уровень информированности педагогического коллектива о различных инновациях. Кроме того, расстановка учителей на данном этапе указывает на необходимость работы по созданию системы повышения педагогического мастерства для подготовки учителей к инновационной деятельности и обучению большей части коллектива новым способам работы.

Мотивы отношения учителей к инновационной работе также представляют собой двигательную силу для преодоления препятствий и негативных эмоций в какой-либо деятельности. Перечисленные ниже мотивы являются стимулирующими в профессиональной деятельности данного коллектива. Анкетирование показало приоритет следующих мотивов:

– стремление стимулировать учеников к большей активности в учебно-воспитательном процессе – 64%;

– убежденность в том, что инновации повысят эффективность работы – 50%;

– удовлетворение требований общества – 18%;

– собственный творческий рост как личности – 14%;

– желание уйти от рутины – 6%;

– применяют другие, попробую и я – 12%.

Результаты диагностики показали, что в образовании материальное стимулирование труда учителей, особенно при введении и освоении инноваций, приобретает одно из ведущих значений (важным материальное стимулирование является в целом для 54% учителей). Надо отметить, что весомое влияние для 62% коллектива имеет моральное признание со стороны коллег освоения и введения ими нового. Кроме того, пример и влияние коллег, участвующих в инновационном процессе, важны для 46% учителей, а школьная методическая работа и организация труда в школе – для 58% коллектива. Таким образом, одним из основных направлений работы администрации школы должно стать создание различных условий, стимулирующих полноценное введение инноваций.

Важно было выяснить само отношение каждого из учителей к введению инноваций. От этого отношения зависят такие факторы, как успех или не успех инновационного процесса и его результатов, а также сплоченность коллектива в достижении целей и организованность. Результаты анкетирования по данному вопросу выглядят следующим образом:

– поддерживают только необходимые нововведения – 64%;

– поддерживают любые нововведения – 12%;

– равнодушны к нововведениям – 12%;

– против любого нововведения – 12%;

– затрудняются ответить – 4%.

Таким образом, результаты диагностики показывают, что большинство членов коллектива учителей в целом положительно относятся к введению инноваций, причем 64% из них поддерживают только введение необходимых новшеств, которые будут эффективны в данной школе. Около 24% учителей не приветствуют новации или равнодушны к ним. Отсюда следует, что администрации необходима будет организационно-управленческая структура, которая проанализирует и выберет наиболее эффективные инновации для данной школы, чтобы поддержать положительное отношение большинства коллектива.

**Заключение.** Таким образом, усилия администрации и коллектива учителей должны быть направлены на то, чтобы изменить и модернизировать

традиционную систему образования в школе в соответствии с современными требованиями, а также помочь каждому учителю занять свое место в образовательно-инновационном процессе и показать, что при создании определенных условий, лично значимых для учителей, возможно изменение отношения к введению инноваций в школе у каждого члена коллектива.

Совокупность управленческих и психолого-педагогических условий реализации технологии включения педагогического коллектива в инновационную деятельность и подготовки учителей к самостоятельному освоению нововведений предполагает наличие инновационно-информационного поля; структур, помогающих осуществлять целеполагание, прогнозирование и моделирование педагогической деятельности, отбор инноваций; учебно-методических ресурсов; системы контроля; сформированное отношение педагогического коллектива к инновациям; психолого-педагогическую подготовленность кадров школы для введения инновационной деятельности.

Создание в общеобразовательной школе инновационной среды обеспечивает творческий поиск, обновление приемов и методов профессиональной деятельности педагогов, формирование рефлексивного отношения к собственной педагогической деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дескрипторный словарь «Пединноватика» / сост. В.И. Журавлев // Банк инноваций ЦПИ / МОПИ им. Н.К. Крупской. – М., 1992. – 143 с.
2. Жук, А.И. Теоретико-методологические и организационно-управленческие проблемы инновационных процессов в современной школе / А.И. Жук // Кіраванне ў адукацыі. – 2000. – № 1. – С. 34–35.
3. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / В.И. Загвязинский // Инновационные процессы в образовании: сб. науч. тр. / Тюмен. гос. ун-т. – Тюмень, 1990. – 15 с.
4. Кваша, В.П. Управление инновационными процессами в образовании: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / В.П. Кваша; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 1994. – 20 с.
5. Кларин, М.П. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии / М.П. Кларин. – Рига: НПЦ «Эксперимент», 1995. – 176 с.
6. Мижериков, В.А. Словарь-справочник по педагогике / В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. – М.: ТЦ «Сфера», 2004. – 448 с.
7. Цыркун, И.И. Инновационная культура учителя-предметника / И.И. Цыркун. – Минск, 2006. – 311 с.