

сионального стандарта «Руководитель образовательной организации» предполагают наличие у него высокого уровня правовой компетентности, глубоких знаний законодательства и действующих нормативно-правовых документов, умений и навыков их использования при управлении образовательными организациями.

Таким образом, формирование правовой компетентности руководителей образовательных организаций можно рассматривать в качестве одного из приоритетных направлений реализации профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление школой. Теоретические основы и методы: учеб.пособие / под ред. В.С. Лазарева. – М.: Центр социал. и экон. исследований, 1997 – 336 с.
2. Поташник, М.М. Управление современной школой (в вопросах и ответах) / М.М. Поташник, А.М. Моисеев. – М.: Новая шк., 1997. – 350 с.
3. Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении проекта профессионального стандарта» «Руководитель образовательной организации» (подготовлен Минтрудом России 23.06.2016) [Электронный ресурс]: режим доступа URL.: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56574265/>
4. Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL.: <http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2017/02/>

ЛУКАШЕНЯ З.В.

Барановичи, БарГУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНСАЛТИНГА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВУЗА

Третьему тысячелетию в преобразованиях мирового сообщества характерна тенденция повывижению для организаций любой сферы деятельности в качестве одной из приоритетных задач необходимости ее инновационного развития. Сфера образования в этой тенденции не является исключением. Сложившаяся социально-экономическая ситуация предполагает поиск новых и неиспользованных возможностей в аргументации научных проблем при реализации принципиально новой концепции образования, для которой характерно использование диалогических, индивидуализированных, продуктивно-творческих образовательных моделей. Многие из них до сих пор используются и развиваются главным образом эмпирически и повышение их наукоёмкости настоятельно требует существенной теоретизации. В этой связи является целесообразным чтобы стратегия функционирования высшего учебного заведения носила лидирующий, наступательный инновационный характер.

Феномен инноваций достаточно подробно проанализирован М.С. Бургиным, В.И. Загвязинским, М.В. Клариним, И.А. Колесниковой, С.Д. Поляковым, М.М. Поташником, В.А. Слостёниным, Н.Р. Юсуфбековой и др.

Для педагогической деятельности инновации характерны как результат научных поисков, обобщение передового опыта отдельных педагогов и целых коллективов. Коллектив образовательного учреждения высшей профессиональной школы нами трактуется как организационная система «высшее учебное заведение», включающая в себя иерархию таких подсистем как: конкретное структурное подразделение вуза (факультет, кафедра, служба и др.), профессиональная деятельность преподавателя / специалиста вуза, профессиональная подготовка будущего специалиста.

В соответствии с мнением учёных, инновационность относительна и субъективна: то, что является новизной для конкретной культурно-педагогической ситуации может уже давно существовать в контексте мировой педагогической культуры [1, с. 61–62].

Понятие «*инновация*» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу *инновация* означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося [2, с. 544].

Педагогическая инновация – это нововведение в педагогическую деятельность, предполагающее изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности [3, с. 198].

Инновация в нашем исследовании рассматривается как целенаправленное изменение, вносящее в организационную систему «высшее учебное заведение» стабильные элементы новшеств, вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Под *инновационными развитием вузами* понимается целенаправленный процесс качественных изменений организационной системы «высшее учебное заведение», предпосылкой, условием и содержанием которого выступают нововведения (процедуры создания и использования прогностично-прогрессивного новшества), обеспечивающие оптимально устойчивое системно-целостное продуктивное функционирование данной системы.

В качестве механизма, 1) стимулирующего инициацию прогрессивных на конкретный момент общественного развития новшеств, 2) организующего разработку проекта и программы их внедрения в процесс функционирования вуза и 3) осуществляющим сопровождение этого внедрения нами предлагается консалтинг как педагогическая технология инновационного развития (ПТИР) вуза.

Консалтинг как ПТИР вуза нами трактуется как научно обоснованная доступная для воспроизведения и тиражирования система совместных действий, операций и коммуникаций *консалтера* и клиента, гарантирующая разработку проекта инновационного развития вуза, который реализуется в режиме управляемости, благодаря учету человеческих и технических ресурсов [4, с. 23].

Технологические этапы осуществления консалтинга как ПТИР вуза по разработке стратегии его инновационного развития нами предлагаются в следующей последовательности его осуществления:

Стимулирование инициирования новшеств на уровне функционирования подсистем «профессиональная деятельность преподавателя / специалиста вуза», «профессиональная подготовка будущего специалиста». На данном этапе предлагается совмещение режимов «офлайн» и «онлайн» процессно-обучающего консалтинга, который реализуется как консалтинговое событие, включающее в себя мероприятия обучающего и игротехнического характера. Результатом данного этапа является заполнение каждым участником консалтинга матрицы SWOT-анализа по существенным характеристикам предложенного новшества. В процессе специально организованных консалтинговых мероприятий осуществляется их оценка по принятым критериям инновационности, которые будут охарактеризованы ниже.

Следующим технологическим этапом консалтинга как ПТИР вуза является согласование предложенных «снизу» инициатив на уровне функционирования подсистем «конкретное структурное подразделение вуза». В «офлайн» режиме рассматривается поступившая «снизу» сводная матрица SWOT-анализа, на основании которой создается матрица возможностей и разрабатываются цели проекта стратегического развития структурного подразделения и вуза. К главным компонентам про-

цесса стратегического проектирования необходимо отнести цели развития организационной системы «высшее учебное заведение», анализ внешней и внутренней среды вуза, выбор стратегии развития на уровне каждого структурного подразделения и организации в целом в соответствии с ее сильными и слабыми сторонами, внешними обстоятельствами и благоприятными возможностями и т.п. [5, с. 122–134]. Данные этого этапа консалтинга как ПТИР вуза используются для разработки (или коррекции) стратегии организационного развития вуза.

Следующий технологическим этапом консалтинга как ПТИР вуза предполагает установление коммуникации между уровнями управления в целях обеспечения оперативной реальности и содержательности стратегии через снятие неопределенности задач для исполнителей. Он реализуется в дистанционном режиме, что позволяет участвовать в стратегическом проектировании всех сотрудников клиентской организации (вуза). Матрица SWOT-анализа и матрица возможностей могут быть размещены в созданной для разработки стратегического проекта информационной сети и доступны для всех участников консалтинга как ПТИР вуза. Там же размещается проект стратегии организационного развития вуза. Стратегия не выбирает конкретных целей, она лишь задаёт правила, по которым цели проектируются, чтобы быть достижимыми. Продолжительность данного этапа непредсказуема, так как чередование заимствованных нами из экономики способов прогнозирования «top – down forecasting approach» («сверху - вниз») и «bottom - up forecasting approach» («снизу – вверх») осуществляется до момента консенсуса всех участников консалтинга. Об этом свидетельствуют факты «обнаружения» клиентами уровня подсистем «профессиональная деятельность преподавателя / специалиста вуза» и «профессиональная подготовка будущего специалиста» собственных инициированных новшеств в содержании проекта стратегии инновационного развития вуза. Таким образом, гарантируется, что при внедрении этого проекта в процесс функционирования вуза он не встретит сопротивления со стороны специалистов (в т.ч., будущих), так как они чувствуют себя сопричастными к целям и результатам инновационного развития вуза, в пространстве которого они компетентны выстроить траекторию своего профессионально-личностного развития. Этому, безусловно, способствует участие специалистов (в т.ч., будущих) вуза в консалтинговых мероприятиях – факт, подтвержденный результатами социологического опроса.

Считаем необходимым признать, что единых критериев определения инновационности конкретного педагогического явления на данный момент не выработано. Мы посчитали целесообразным их экстраполицию в педагогику профессиональной подготовки из социологии. Обусловлено это тем, что состояние и перспективы инновационных изменений в вузе зависят в значительной мере от инновационной компетентности кадров и от их готовности к участию в инновационном развитии образовательного учреждения.

В частности, по мнению исследователей, «С помощью социологических методов можно выявить особенности восприятия инновационных процессов их участниками, уровень их компетентности в сфере инноватики, степень инновационной готовности, типичные модели инновационного поведения, под которым понимается система внешне наблюдаемых поступков работников, проявляющихся в процессе участия в разработке и внедрении нововведений» [6, с. 58].

При осуществлении опытно-экспериментальной работы по проблеме исследования консалтинга как ПТИР вуза для выявления признаков инновационных изменений мы использовали следующие критерии:

– *индекс инновационной компетентности* участников консалтинговых событий, который базируется на данных самооценки и раскрывает числовое значе-

ние самооценки экспертом уровня своих теоретических знаний и практического опыта в инновационном развитии вуза, а также прогностических способностей в этом направлении; показатель индекса высчитывается как среднее арифметическое этих экспертных данных [7, с. 498];

– *индекс инновационной восприимчивости к нововведениям*, который представляет собой социологическую категорию, совокупно раскрывающую объективное положение специалиста вуза в процессе инновационного развития вуза и его субъективный взгляд на этот процесс; показатель индекса может варьироваться от однозначно положительного до безусловно отрицательного и рассчитывается на основе опросника Т.С. Соловьевой [8, с. 56–64];

– *индекс уровня инновационной активности* специалиста вуза (в т.ч. будущего), который характеризуется частотой применения инновационных умений и навыков. По результатам опытно-экспериментальной работы в перечень таковых нами включены следующие: проектирование программы развития инноваций, исследование условий реализации инноваций, проведение системного анализа процесса внедрения инноваций, ресурсное обеспечение инноваций, информационно-аналитическое сопровождение инновационного процесса, рефлексивный анализ формирующегося опыта. Для определения этого индекса мы используем опросник диагностики успешности учителя Морозовой Т.В. [9, с. 27–42];

– *индекс готовности к освоению новшеств*, который является сложной динамической характеристикой сознания и практической деятельности; формой готовности исследователи считают установку, как состояние самого целостного субъекта (Д.Н. Узнадзе) и мотивы самореализации (Ф.Р. Султанова). Данный индекс нами рассчитывается по адаптированной диагностике развития личности и малых групп [10, с. 426–433].

Консалтинговое сопровождение процесса разработки стратегии инновационного развития вуза предполагает осуществление на альтернативной основе (с учетом вероятностного профиля и оценки рисков) анализа эффективности предлагаемых новшеств по представленным выше критериям. Совокупность управленческих решений, отражающих лучший вариант по реализации стратегии инновационного развития вуза в конкретных социально-экономических условиях его функционирования, выявляется в процессе консалтинга как ПТИР, в ходе которого новшество реализуется от идеи до конкретного, реализуемого на практике продукта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Колесникова, И.А. Педагогическая реальность: опыт межпарадигмальной рефлексии. Курс лекций по философии педагогики [Текст] / И.А. Колесникова. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб., «ДЕТСТВО- ПРЕСС», 2001. – 286 с.
2. Слостёнин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / В.А. Слостёнин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостёнина. – 7-е изд., стер. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 576 с.
3. Рапацевич, Е.С. Педагогика. Большая современная энциклопедия [Текст] / Е.С. Рапацевич. – Минск: Современное слово. – 2005. – 720 с.
4. Лукашя, З.В. Консалтинг как педагогическая технология инновационного развития высшего учебного заведения / З.В. Лукашя // Гуманитарные технологии в современном мире: материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (25–27 мая 2017 г.) / Рос. акад.нар.хоз-ва и гос.службы при Президенте РФ. Западный филиал; составитель Л.М. Гончарова. – Калининград: ФГУП «ИТ газеты «Страж Балтики» Минобороны России», 2017. – С. 22–24.
5. Лукашя, З.В. Управление функционированием вуза в режиме организационного развития посредством реализации его консалтинговой функции / З.В. Лукашя // Совере-

менная высшая школа: инновационный аспект. Научный журнал. – Т. 8. – 2016. – № 3. – С. 122–134.

6. Сегедина, Н.Н. Управление инновационными процессами в региональной системе образования [Текст]: дис. ... канд. социол. наук. 22.00.08 / Н.Н. Сегедина. – Белгород, 2006. – 197 с.

7. Добреньков, В.И. Методы социологического исследования [Текст]: учебник / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 768 с.

8. Соловьева, Т.С. Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива / Т.С. Соловьева // Справочник заместителя директора школы. – 2008. – № 1. – С. 56–64.

9. Диагностика успешности учителя [Текст]: сб. метод. материалов для директоров и заместителей директоров учебных заведений: руководителям школ / авт.-сост. Т.В. Морозова. – изд. 2-е, испр., доп. – М.:, 2001 г. – 94 с.

10. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

МАРЧЁНОК И.А.

Минск, Средняя школа № 142 г. Минска

ЭЛЕКТРОННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ РЕСУРС КАК СРЕДСТВО ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ЭКЗАМЕНУ ПО ИСТОРИИ БЕЛАРУСИ ЗА КУРС ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании, «итоговая аттестация по завершении обучения и воспитания на III ступени общего среднего образования выражается в выставлении результирующих отметок по учебным предметам» [1, с. 236]. Таким образом, участие учащихся в экзаменационной компании – закономерный и законный этап их обучения. В школах нашей страны уже с 2014/2015 учебного года в качестве экзамена определен такой достаточно сложный учебный предмет, как история Беларуси. Поэтому было решено создать и внедрить в образовательный процесс электронный образовательный ресурс «Экзамен по истории Беларуси на успешно», позволяющий эффективно вести подготовку к выпускному экзамену.

Материал и методы. Материалом послужили дидактические разработки, специально созданные автором статьи и рассмотренные на заседаниях школьного методического объединения учителей гуманитарного цикла. В качестве основных методов были использованы анализ методической литературы, анкетирование, опрос, беседа, статистическая обработка данных.

Результаты и их обсуждение. Создание электронного образовательного ресурса «Экзамен по истории Беларуси на успешно» было осуществлено в течение одного учебного года в рамках реализации проекта силами автора статьи и учащихся 10–11 классов.

ЭОР представлен в головном компьютере школьного учебного кабинета истории в виде структурных формул, которые строятся следующим образом:

– имеют естественную структуру: главы, параграфы, пункты и т.д. В тексте ЭОР мы выделили структурные единицы, например: понятия, задачи, вопросы, гипотезы и т.п. Набор таких структурных единиц определяется особенностями учебного предмета «История Беларуси». В свою очередь, каждая структурная единица получает свое название и номер, состоящий из трех чисел, разделенных точками. Например, «5.23.6. Как была образована БССР». Первое число показывает номер главы, второе – номер параграфа, а третье – номер собственно структурной единицы