(cc) BY

Антонова Ирина Игоревна
канд. техн. наук, доцент
Магомедов Шамиль Гасангусейнович
канд. техн. наук, доцент
Сумкин Константин Сергеевич
канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»
г. Москва

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

***Аннотация**: в статье рассматриваются вопросы управления образовательными организациями в условиях инновационных преобразований. Обозначаются проблемы в управлении образовательными организациями. Авторы описывают эффективные технологии управления.*

***Ключевые слова**: технологии управления, инновационные процессы.*

Общественная потребность в обновлении образования требует особого внимания к инновационным процессам, к тому, что мешает и что способствует возникновению и распространению педагогических нововведений, к тому, какую роль играет и должна играть педагогическая наука и управление образованием. Об инновационных процессах сегодня говорят практически во всех сферах человеческой деятельности. Рассматриваются, дискутируются различные аспекты внедрения инноваций в образовательный процесс, мало исследуемой, однако остается проблема механизмов и стилей управления образовательными организациями. Для разработки системного механизма управления образовательными организациями необходимо учитывать те процессы социальных изменений, в которых на настоящий момент находится образовательная организация (изменяющаяся нормативно-регулируемая документация в сфере образования, социально-экономические условия, кадровый потенциал, субъектные характеристики участников образовательного

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

процесса, система оценки результативности деятельности образовательных организаций, инновационные тенденции и т. д.). Инновационные процессы, осуществляемые во всех сферах, обозначают проблемы коллективного руководства, коллективного управления образовательными организациями и другими объектами, что выступает новой социально-культурной нормой и новым образцом управления, что отражается в содержании понятия «инновационные процессы». Так, в словаре «Социальные технологии» инновационный процесс определяется как «преобразование новых видов и способов человеческой жизнедеятельности (инноваций) в социально-культурные нормы и образцы, обеспечивающие их институционное оформление, интеграцию и закрепление в сфере духовной и материальной культуры общества». Инновационный процесс определяется двойственной природой инновации: как непосредственного опыта, формирующегося в рамках конкретного вида деятельности (научно-исследовательской, педагогической и др.), с одной стороны, и как нового опыта, получившего общесоциальное и общекультурное значение в качестве устойчиво воспроизводимого элемента общественной практики, явления, с другой. Инновационный процесс представляет собой механизм поэтапного перевода нововведений из сферы непосредственного опыта в сферу опыта общественно-исторического, этому способствует система управления. В современных условиях продвижению новаций в образовательных организациях препятствуют сложность, запутанность, переменность социокультурного, образовательного пространства, консерватизм, инерция, приверженность к стереотипам в педагогическом мышлении и на практике, а в чем-то и агрессивность внешней среды, непонимание важности проблем образования, отсутствие организационных структур управления инновационными процессами, отвечающих велению времени, механизмов, позволяющих быстро реагировать на появляющиеся новации и осваивать их, нежелание принимать философию коллективного руководства. По утверждению многих исследователей, современный период можно назвать периодом коллективного руководства. Особенно это актуально в

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

период множественности вызовов системе образования на современном этапе (изменения в содержании образования, изменения в технологиях обучения, изменения в оценке достижений обучающихся, изменения в образовательной среде, изменения в построении взаимоотношений между субъектами, изменения демографических процессов, состояние системной неопределенности, инновационная избыточность и растерянность и др.). Болонский процесс – это процесс создания единого европейского высшего образования. Он является ярким проявлением интегративной тенденции, которая интенсивно развивается в последние годы. Официальной датой начала Болонского процесса принято считать 19 июня 1999 г. Основными целями процесса, достижение которых ожидается к 2010, является достижение нового качества образования. В Африке в 2006 г. 16 франкоговорящих (CAMES) стран решили адаптировать свое образование под нормы болонского процесса. Была издана резолюция для всех университетов. Согласно которой образование делится на 3 уровня – L-licence (3 курса университета), M-magistr (2 курса магистратуры), D-doctorat (3 года докторантуры) и коротко называется LMD. Уровень преподавания теперь должен также соответствовать международным стандартам и процессам глобализации и интеграции. Министерство образования Кот-д'Ивуар приняло Декрет №2009-164 от 30.04.2009 г. О реформе университетского образования. И тем самым подключило республику Кот-д'Ивуар к странам – участникам Болонской системы. Закон №248 статья 5 и закон №249 статья 8 и 9 расшифровывает нам, как устроено высшее образование в Кот-д'Ивуар: Licence – 6 семестров (S1–S6). Это основное образование. За это время студент получает 180 кредитов. Magistr – 4 семестра (S1-S4). Необходимо получить 120 кредитов. Doctorat – 6 семестров (S1-S6). Докторанты получают научную степень, для этого они должны набрать 180 кредитов и провести научное исследование. Отсюда в управлении образовательными организациями можно обозначить такие проблемы, как понимания управления и качества результатов управления, определение методологических подходов к пониманию управления, обозначение общих и специфических черт с учетом уровней и стилей

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

управления, построение структур управления выбора технологий и стилей управления. В условиях развернувшегося экономического кризиса, при поиске причин этого явления, затронувшего практически все страны, было обращено внимание на управление, эффективное и неэффективное, актуализировалось внимание исследователей к технологиям управления, технологиям принятия решения как составного элемента технологии управления. В процессе изучения темпов экономического прироста Линда Хилл [1] к эффективным технологиям управления относит: технологии индийской информационно-технологической компании, технологии распределенного руководства, технология прозрачного управления, технологии управления в коллегиальном стиле, технологии коллективного поиска ошибок в способе решения, внедрения идеи, технологии, построенные на столкновении разных нормативностей технологии «Пастухи и невидимки», технологии «управление сзади», технология управления коллективным талантом, всех их объединяет наличие элемента коллективного руководства. Так, например, в технологии «управление сзади» главной идеей поддерживается идея «время руководителей способных делится властью, для которых это естественно, умеющих выявлять у обычных людей необычные таланты; способных в своих решениях находить золотую середину между идеализмом и прагматизмом». При таком типе управления руководитель понимает, как создать условия (контекст, культура), при которых другие люди хотят и могут управлять. Это образ «пастуха», идущего за «стадом» при освоении инновационных процессов. Управление выступает как дело коллективное – в разное время разные люди, в зависимости от своих качеств, сообразительности и расторопности, выходят вперед и ведут группу в том направлении, в котором ей нужно двигаться, особенно при освоении новаций. Группа, которая, чтобы начать действовать, не ждет команды из первого ряда, является самой маневренной и мобильной выступает не только с инициативой в предложениях, но и в действиях. Группа может быть такой, если руководитель видит свою задачу в том, чтобы создавать условия для коллективного управления, а не просто ставить цели. «Управлять сзади» значит нужно

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

определить, кто будет участвовать в коллективном руководстве, сформировать основополагающие ценности, которыми будут руководствоваться люди, развивать способности подчиненных, чтобы они наилучшим образом выполняли свою работу, установить границы, в пределах которых коллектив будет действовать; улаживать неизбежные конфликты, решать, когда сказать решительное «нет», когда пустить все на самотек, а когда дать четкий план действий. Именно технологии коллективного руководства в большей степени способствуют скорейшему освоению инновационных процессов, вовлекая все большее число педагогов образовательных организаций, в ходе такого управления происходит изменение личности, в специально организованном инновационном процессе преобразуется не только творческая продуктивность, но и сама личность, развиваются процессы целе- и смыслообразования.

Список литературы

1. Хилл Л. Руководители будущего // Harvard Business Review. – 2008. – №10. – С. 49–58.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)