

ПЕДАГОГИКА

Сиденко Алла Степановна

канд. пед. наук, доцент, профессор

ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной
переподготовки работников образования»

г. Москва

Сиденко Елена Александровна

старший преподаватель

ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной
переподготовки работников образования»

г. Москва

Яшина Галина Алексеевна

канд. пед. наук, директор

ГБОУ СОШ № 64

г. Москва

СОЗДАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в основу создания инновационной среды образовательной организации авторами положены идеи: а) деятельностного подхода, б) адекватности усваиваемого содержания видам и формам деятельности повышения квалификации слушателей, в) опоры на потенциал развития ресурсов личности, г) опоры на ресурсы малых групп и коллектива в целом. Описан опыт разработки и реализации программы внутришкольного повышения квалификации, актуализирована работа над созданием миссии организации в условиях создания школ-комплексов.*

***Ключевые слова:** инновационная среда, ФГОС, система внутришкольного повышения квалификации работников образования, проектная технология, деятельностный подход.*

Важность разработки этой темы заключается в наличии – несоответствия между необходимостью формирования инновационной среды в условиях введения ФГОС и отсутствием механизмов ее создания; противоречия между необходимостью и потребностью подготовки педагогов к переходу на реализацию ФГОС и недостаточной разработанностью программ внутришкольного повышения квалификации, обеспечивающих готовность руководителей и педагогов к реализации ФГОС второго поколения [8, 9, 10].

В качестве идеи создания инновационной среды нами принята реализация проектной технологии, которая применяется как для управления школой, так и для организации образовательного процесса. В настоящее время в пространстве социума существенно меняется роль и значимость применения проектной деятельности. Жизнедеятельность многих социальных сфер определяется эффективностью использования в них проектной технологии, позволяющей организовать общность людей в творческие группы, работающие на определенный продукт, с учетом конкретных ресурсов и условий деятельности. Поэтому работа на внутришкольном уровне групп, проектных команд учеников, учителей, педагогов, руководителей образовательной организации – необходимое условие успешности запуска механизма создания инновационной образовательной среды [1, 3].

Указанное формирует потребность использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и, в частности, метода проектов, использование которого может развить в выпускниках образовательных организаций социально–значимые компетенции. Однако в последнее десятилетие ученые и практики — педагоги, как отечественные, так и зарубежные, констатируют наличие кризиса образования, выражающегося в падении престижа образования, снижении качества подготовки выпускников, потере у них интереса, мотива к учебной деятельности, с одной стороны, а с другой стороны – неготовностью педагогических кадров к разрешению кризисной ситуации. Последнее положение усиливается неготовностью институтов повышения квалификации обучать педагогов по–новому, недостаточной разработанностью программ повышения квалификации, позволяющих обеспечить овладение педагогами методами и

приемами создания инновационной среды образовательного учреждения по реализации ФГОС. Отсюда вытекает значимость рассмотрения проблемы в системе внутришкольного повышения квалификации работников образования.

Кроме того, в создаваемых школах–комплексах, с одной стороны, зачастую отсутствует согласованность ценностных установок, целей, развивающих подходов и пр., а с другой – требуется стратегическое единство педагогических подходов, педагогической философии, смысла образования, основного назначения образовательной организации, роли каждого субъекта в ней. Указанное усиливает проблему подготовки педагогических кадров к реализации миссии образовательной организации [2, 3, 6].

В большинстве зарубежных исследований образовательная среда оценивается в терминах «эффективности школы» как социальной системы – эмоционального климата, личностного благополучия, особенностей микрокультуры, качества воспитательно–образовательного процесса [1, 5]. При этом констатируется, что не существует заранее заданного сочетания показателей, которые бы определили «эффективную школу», поскольку каждая школа уникальна и одновременно является «сколком общества». С точки зрения зарубежных исследователей, более значимым фактором школьной эффективности выступает организационный, обеспечивающий солидарность представлений учителей о своем профессиональном долге, их умение увязать личные педагогические философии как друг с другом, так и с учащимися, поддержку автономной инициативы учителей администрацией образовательной организации [3].

«Наиболее теоретически проработанным в отечественной психологии представляется подход В.И. Слободчикова, который, с одной стороны, вписывает образовательную среду в механизмы развития ребенка, определяя тем самым ее целевое и функциональное назначение, а с другой – выделяет ее истоки в предметности культуры общества. Автор считает, что эти два полюса – предметности культуры и внутренний мир, сущностные силы человека – в их взаимоотношении в образовательном процессе задают границы содержания образовательной среды и ее состав [11].

Для реализации этого подхода в условиях перехода образовательной организации на новые образовательные стандарты важным становится объективная потребность в такой внутришкольной системе повышения квалификации учителей, которая могла бы адекватно изменять и развивать школьную образовательную среду, готовя ее субъектов к инновационной деятельности.

В настоящее время с введением организационной инновации, а именно: создания школ–комплексов важно помнить, что изменение одного из элементов приводит к изменению состояния всей системы. Школьная команда должна быть готова к тому, что создание комплекса потребует пересмотра применяемых технологий: компьютерных, телекоммуникационных; педагогических, управленческих; усилится эффект введения новых экономических механизмов стимулирования инновационной деятельности и оплаты труда педагогов; потребуется работа и над миссией новой школы–комплекса.

Как известно, миссия организации (школы) — смысл, основное назначение ее существования. При слиянии в комплекс образовательных учреждений миссия новой школы должна в объединенном коллективе обсуждаться, приниматься, а может быть, и разрабатываться заново. Руководителю школы–комплекса необходимо понимать, что миссия не формулируется в один момент. Руководитель не сможет в одиночку обдумать эти идеи и распространить их в коллективе. Этапы формулирования миссии включают в себя подготовку, формулирование, развитие и пересмотр [4, 7, 11].

Подготовка. Прежде всего, необходимо определить влияющие на миссию внешние и внутренние факторы. Для этого осуществляется анализ внутренней и внешней среды, выявление проблем внутренней среды, сопоставление с ресурсами, возможностями, продумывание рисков и учет своих слабых сторон.

К внешним относятся следующие: требования и ожидания рынка по отношению к выпускникам – промышленность, учебные заведения; особенности окружающего социума – специфика образовательных учреждений, наличие учреждений дополнительного образования и т.д.; цели и результаты работы ин-

тегрируемых образовательных учреждений, из которых приходят ученики; детских садов, из которых приходят воспитанники; изменения на рынке труда; требования федеральных стандартов второго поколения и др.

Внутренние факторы следующие: взгляды и убеждения учителей, воспитателей и других работников школы, детского сада; уровень профессионального мастерства работников интегрируемых образовательных учреждений; состав учеников школы, воспитанников детского сада; организационная культура интегрируемых образовательных учреждений; материально–техническая и финансовая обеспеченность; взгляды попечителей школы, учеников, родителей, воспитанников; традиции и прошлый опыт интегрируемых образовательных учреждений; восприимчивость к инновационным процессам.

При анализе внешних и внутренних факторов руководителю и возглавляемой им команде по подготовке и формулированию миссии необходимо помнить, что вышеперечисленные факторы различны по способности к изменениям, следовательно, степень влияния на них со стороны команды может быть различной.

В процесс подготовки миссии необходимо вовлечь как можно больше работников интегрируемых образовательных учреждений, учеников, родителей, общественности. С этой целью проводятся опросы, анкетирования, тестирования всех заинтересованных сторон. Это особо важно в плане обеспечения мотивирующей функции цели – миссии.

Формулирование должно быть основано на анализе внутренних и внешних факторов, результатов опросов, анкетирования. Важно, чтобы словесная интерпретация помогала четко формулировать цели школы–комплекса.

Развитие и пересмотр. Миссия – это такая целевая установка, к которой приходится все время возвращаться. С одной стороны, развитие организации можно сверять с миссией, а с другой, можно увидеть, сохраняет ли миссия свою актуальность или ее нужно адаптировать к изменившимся обстоятельствам [10]. Условием успешной разработки и реализации миссии школы в условиях создания школ–комплексов является наличие слаженной школьной команды педагогов и руководителей [12, 13].

Здесь будет важна работа руководителей по созданию системы условий для мотивации педагогов школы к инновационной деятельности, учитывающей недостаточный лично – значимый опыт творческой деятельности учителей в условиях интеграции коллективов; недостаточное владение учителем технологиями проектирования инновационной деятельности; синдром эмоционального выгорания учителя.

Руководителю важно решить задачи:

Задача 1. Активизация лично – значимой творческой деятельности педагога:

- коллективное принятие критериев успешности педагогов в инновационной деятельности.
- комплексная диагностика лично–профессиональных предпочтений педагогов.
- презентация лично – значимого опыта творческой деятельности в контексте лично – ориентированной, гуманной педагогики.
- разработка карты успешности педагогов школы с учётом их актуальной зоны развития и определение их зоны ближайшего развития.
- обеспечение сетевого (в рамках комплекса) взаимодействия педагогов по проблеме.

Задача 2. Овладение эффективными технологиями проектирования и реализации инновационной деятельности:

- Организация повышения квалификации педагогов режиме «обучающей организации».
- Организация повышения квалификации педагогов в режиме самообразования.
- Организация повышения квалификации педагогов в режиме практикумов, мастер–классов, вебинаров.

Задача 3. Создание условий для стабильного эмоционального фона в педагогическом коллективе:

- Тренинги эффективного педагогического общения.

– Тренинги управления конфликтами.

– Практикум овладения инновационными технологиями управления (психотерапевтический подход, супервизия, технология рефлексивного управления, коучинг).

– Овладение техниками релаксации.

Такая работа, проводимая на внутришкольном уровне, будет способствовать формированию у педагогов способностей к инновационной деятельности, к успешной работе в условиях изменения состояния всей педагогической и управленческой системы образовательного учреждения, к реализации миссии школы–комплекса.

В работах В.С. Лазарева – доктора психологических наук описывается инновационная деятельность школы, раскрывается модель введения инноваций в образовательных учреждениях [3, 4]. Модель определяет последовательность и содержание действий по введению инноваций в школе, а также их цели и ожидаемые результаты. Она предусматривает пять этапов разработки и осуществления программы модернизации существующей в школе образовательной системы, адаптируя которые к нашей ситуации, можем сформулировать:

1. Формирование рабочей группы по разработке проекта модернизированной образовательной системы школы–комплекса и органов управления программой реализации проекта.

2. Определение необходимых изменений в существующей образовательной системе школы для создания школы–комплекса.

3. Выработка и согласование с коллективом педагогов миссии школы–комплекса.

4. Разработка проекта образовательной системы школы–комплекса.

5. Разработка плана–графика создания образовательной системы школы–комплекса.

6. Реализация запланированных изменений в образовательной системе школы–комплекса.

В заключение хотелось бы перефразировать высказывание В.С. Лазарева [3], из которого следует вывод, что развитие школы, в нашем случае, школы–комплекса определяется как процесс качественных изменений в составляющих ее компонентах и ее структуре, вследствие которых школа–комплекс должна приобрести способность достигать более высоких, чем прежде, результатов образования, а иначе, какой смысл в комплексах. И очень важным на этом пути перемен является миссия новой школы, к реализации которой должны быть готовы и педагоги, и руководители, т.е. вся педагогическая команда комплекса.

В отечественной психолого – педагогической науке исследуются теоретические подходы к организации процесса подготовки учителей. Различные аспекты повышения квалификации учителей рассматриваются в работах В.Б. Гаргай, А.В. Даринского, В.И. Загвязинского, И.А. Зязюна, В.В. Краевского, Н.В. Кузьминой, Е.Б. Лысовой, Л.И. Мищенко, А.Я. Найн, А.Ю. Панасюк, В.А. Сластенина и др. Проблемы управления методической работой учителей раскрываются в исследованиях Ю.К. Бабанского, Ю.В. Васильева, В.И. Зверевой, Ю.А. Конаржевского, М.М. Поташника, В.Г. Рындак, Г.Н. Серикова, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой и других.

Анализ литературы по проблеме исследования показал, что дискуссионным остается понятийный аппарат проблемы, отсутствует понятие «внутришкольная система повышения квалификации», которая бы связала цели, задачи, направления, методы, средства и формы обучения учителей, как с их потребностями, так и с потребностями конкретной образовательной организации, недостаточно рассматривается управление процессом повышения квалификации учителей. Проблема внутришкольной системы повышения квалификации учителей актуальна не только в теоретическом, но и в практическом плане. В практике повышения квалификации школьных команд существует ряд проблем: отсутствует массовость и периодичность обучения, нарушается принцип непрерывности, оперативного пополнения и обновления опыта большинства учителей.

Поэтому нами были выделены *задачи*:

1. Провести исходную диагностику уровня готовности и запросов педагогов

по реализации ФГОС.

2. Разработать программу внутришкольного повышения квалификации для педагогов образовательной организации по отработке механизмов создания инновационной среды в условиях введения ФГОС на основе применения проектной технологии

3. Разработать и апробировать модель внутришкольного повышения квалификации, определить направления ее корректировки.

Было выдвинуто предположение, согласно которому механизм создания инновационной среды образовательной организации в условиях введения ФГОС может основываться на запуске механизма саморазвития педагога через актуализацию его самоопределения относительно роли и функций введения ФГОС в образовательное учреждение, обучение целеполаганию, обучение постановке индивидуально–значимых профессиональных проблем деятельностного характера, мотивацию к овладению способами решения личностно–значимых проблем, овладение приемами и подходами формирования у учащихся универсальных учебных действий в рамках программы внутришкольного повышения квалификации.

Исходным моментом для обновления содержания образования и внедрения новых педагогических технологий является появление нового социального заказа на выпускника образовательной организации. Заказа, предполагающего развитие личности выпускника и его подготовку к деятельности в новых социально–экономических условиях, при которых он должен владеть проектной деятельностью, быть способен решать проблемы и проблемные ситуации в различных сферах жизнедеятельности социума.

В основу программы положены идеи: а) деятельностного подхода, б) адекватности усваиваемого содержания видам и формам деятельности повышения квалификации слушателей, в) опоры на потенциал развития ресурсов личности, г) опоры на ресурсы малых групп и коллектива в целом.

Данные идеи позволяют построить креативное пространство внутришкольного уровня подготовки, в котором участник через «проживание» и рефлексию проблемной педагогической ситуации пополняет, систематизирует и обновляет знания и опыт по профессионально-значимой проблеме.

В ходе построения модели инновационной образовательной среды и ее апробации было выявлено, что основные затруднения педагогов связаны с непониманием инновационности ФГОС второго поколения, недостаточной мотивацией педагогов для участия в инновационных процессах по освоению ФГОС; неготовностью осваивать содержания УУД; неготовностью педагогов работать с мотивацией ученика, обучать его через присвоение опыта в рамках предметной деятельности. Была выявлена необходимость коррекции программы внутришкольной подготовки, а именно: введения модуля, обеспечивающего мотивационную готовность педагога, особенно среднего и старшего звена; введения модуля коммуникативной компетентности педагога, включающего техники вступления в контакт, техники активного слушания, техники «выхода из конфликтной ситуации». Доказано, что теоретические положения и условия, обеспечивающие саморазвитие педагога через актуализацию его самоопределения относительно роли и функций введения ФГОС в школе; обучение целеполаганию в современных условиях; выявление факторов, влияющих на мотивацию педагога к внедрению ФГОС в учебном и воспитательном процессах на месте работы педагога, овладение педагогами средств проектирования учебного и воспитательного процесса компетентностно-деятельностной направленности могут быть успешно использованы при проектировании инновационной образовательной среды в школах подобного типа.

Результативность разработанной программы внутришкольного повышения квалификации проверялась на основе «Теста неоконченных предложений», «эссе», рефлексивных отчетов, заключительных анкет, проводимых после прохождения педагогами и руководителями программы.

Список литературы

1. Валамина О.В., Давыдова Н.Н. Реализация модели общественно – ак–тивной школы в рамках социально–образовательного проекта «Гражданин». //Эксперимент и инновации в школе. 2011. №1.
2. Вопросы подготовки менеджеров образования: управление изменения–ми: Учеб. пособие для системы дополнительного профессионально–педагогического образования/ Авт. кол.: Т.Г. Бедешко, А.В. Зеленцова, А.Н. Кузибецкий и др.; Под ред. А.Н. Кузибецкого. Волгоград: Перемена, 1998. 132с. С.111.
3. Лазарев В.С. Влияние педагогического коллектива на результат инновационной деятельности. // Эксперимент и инновации в школе. 2009. №5.
4. Лазарев В.С. Системное развитие школы. М.: Педагогическое общество России, 2002. 304с.
5. Новиков А.М. Структура педагогической деятельности // Инновационные проекты и программы в образовании. 2010. №4.
6. Сиденко А.С. Инновационный потенциал педагогов. // Народное образование. 2013. № 1. С. 121–126.
7. Сиденко А.С. Секреты продуктивного профессионального общения при введении ФГОС второго поколения в школе: от теории к практике. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. №6.
8. Сиденко А.С., Сиденко Е.А. О начале эксперимента по обучению универсальным учебным действиям при введении ФГОС. // Эксперимент и инновации в школе. 2013. №1. С.40–48.
9. Сиденко А.С., Болмазова Е.В., Сиденко Е.А. Проект программы эксперимента «Подготовка педагогических кадров к реализации стандартов второго поколения» // Эксперимент и инновации в школе. 2010. №1.
10. Сиденко Е.А. Основные затруднения учителей при переходе на ФГОС второго поколения. // Эксперимент и инновации в школе. 2012. №2.С.4–7.
11. Слободчиков В.И. Концептуальные основы антропологии современного образования. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. №3.

12. Фишман Л.И. Повышение квалификации: желаемое и действительное. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2011. №6.

13. Чугалаев А.Х. Эффективное повышение квалификации педагогов внутри школы. // Инновационные проекты и программы в образовании 2010. №4.