

## **НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПОСРЕДСТВОМ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация* Предпосылкой и условием для возникновения инноваций во всех сферах деятельности человека является определенным образом организованное непрерывное образование, направленное на формирование инновационного потенциала как личности, так и общества, в целом. На первый план выдвигается уровень развития человеческих ресурсов – знание, творчество, компетентность.

*Summary* The prerequisite and condition for the emergence of innovations in all spheres of human activity is a certain way organized continuous education aimed at the formation of the innovative potential of both the individual and society as a whole. The level of development of human resources is brought to the fore – knowledge, creativity, competence.

**Ключевые слова** *Непрерывное образование, инновационная среда, управленческая практика, методическая практика.*

**Keywords** *Continuing education, innovative environment, management practice, methodological practice.*

Современными реалиями нашей жизни стали такие понятия, как конкурентоспособность учреждений образования, качество образования, социальный заказ. В этой связи исключительную роль обретает образование как наиболее оптимальное «место встречи» личности и общества (В. И. Слободчиков), в котором идет процесс осознания личностью общественных потребностей и тенденций развития. Непрерывное образование – та сфера, где человек раскрывает в себе способности к созидательной деятельности, преобразующей окружающую действительность, осознает возможность творчески влиять на ход социального развития, приобретает навыки продуцирования нового знания. Накопление знаний, развитие науки, создание новых технологий и наукоемких производств неизбежно повышает требования к общеобразовательному уровню и профессиональной квалификации человека. Рынок труда актуализирует потребность в работниках, являющихся активными субъектами собственной жизни и профессиональной деятельности, способными активно распоряжаться своим главным капиталом – профессиональной квалификацией. В новых экономических условиях идет ориентация на «самостоятельность каждого работника, его самозанятость, работу в малых самоуправляемых «командах», способность работать в сетевых структурах.

Необходимость быстро ориентироваться во все ускоряющемся информационном потоке, быстро принимать решения и организовывать их воплощение приводят к новому социальному заказу на образование. Инновация – (от латинского «innovation») – нововведение, изменение, обновление) деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нового, с целенаправленным изменением, вносящим в среду внедрения новые элементы, вызывающие изменение системы из одного состояния в другое (Современный словарь иностранных языков). **Инновация вовсе не означает изобретать каждый раз колесо; инновация может означать совершенно новый взгляд на давно всем известное.** Инновационные процессы в сфере образования осуществляются путем: организации инновационной деятельности в учреждениях образования; непосредственной реализации инновационных проектов.

Инновационные процессы и инновационная деятельность в современном образовании взаимосвязаны и взаимообусловлены. Инновационный процесс как набор последовательных этапов в основном определяют следующим образом: единство и взаимосвязь трех основных элементов: создание педагогических новшеств; их внедрение и освоение; применение и распространение. Данный процесс на каждом этапе обеспечивается соответствующим содержанием инновационной деятельности субъектов образования: научно-исследовательской, проектной, образовательной и др. Поэтому инновационную деятельность школы можно считать не только веянием времени, но жизненной необходимостью для выживания, и тем более для развития структуры образования в целом. Она обогащает и совершенствует современную образовательную практику, представленную в трех аспектах: управленческом, методическом и педагогическом.

Стараясь идти в ногу со временем, всегда задаю себе вопрос: «Какова перспективная модель управления образовательным процессом учреждения образования, которое занимается инновационной деятельностью?» Соглашусь с мнением, что для управления инновационной деятельностью педагогов, необходимо научиться исследовать и проектировать реальный процесс управления, а с другой стороны создать условия для инновационной деятельности всего коллектива в целом и каждого учителя в отдельности. Поэтому наша модель управления инновационной системой направлена на взаимодействие. В результате выстраивается целостная система взаимосвязанных мер, направленных на повышение педагогического мастерства учителя, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива, а в конечном итоге – на повышение качества и эффективности образовательного процесса, на непрерывное образование. Развитие управленческой практики направлено на создание в учреждении инновационной среды, предполагающей наличие системы условий и факторов, обеспечивающих процессы саморазвития, самосовершенствования, самообразования субъектов образовательного и педагогического процессов. Созданная в школе модель управления позволяет: управленцам – видеть и согласовывать стратегические приоритеты школы; педагогам – почувствовать себя командой единомышленников, нацеленной на достижение успеха, опутить свою значимость, получить моральные стимулы работы; ученикам и их родителям – относиться к школе, которая может удовлетворить их нужды и потребности, с заинтересованностью; партнёрам – понять место, которое стремится занять школа на рынке образовательных услуг.

Такое управление направлено на раскрепощение творческой активности всех участников процесса, создание пространства для индивидуальных достижений талантливых людей; обеспечивает необходимое интегрирование оценочных усилий на единое коллективное действие. На основе анализа запросов педагогов, родителей и учащихся для решения возникающих проблем в деятельности коллектива, осуществляется делегирование полномочий через создание творческих, проблемных групп, проблемных лабораторий, педагогических студий, мастерских и т.д. Эффективность такого управления представляет собой отношения достигнутых школой результатов на данном этапе самоуправяемого развития к результатам, полученным на предшествующем этапе саморазвития. Это отношение будет существовать в том случае, если каждый следующий этап будет отличаться от предыдущего, а результаты следующего этапа деятельности выше результатов предыдущего. Поэтому внедрения новшеств в образовательный процесс, инновационная деятельность всего коллектива – это обязательное условие интенсивного развития школы.

Инновационный потенциал педагога и уровень его готовности к инновационной деятельности мы определяем посредством изучения и анализа продуктов его деятельности, посещение и совместный анализ учебных занятий, в процессе подготовки методических материалов, проектов, а развитие потенциала в процессе системных целенаправленных действий по организации наставничества и профессионального общения педагогов, повышения квалификации, поощрения и стимулирования, самообразования.

Практика показала, что сегодня нужен не учитель – «адаптант», а учитель-творец, проектировщик собственного профессионального роста. Для решения много-

численных задач, стоящих перед образовательным учреждением необходимы высококвалифицированные педагогические кадры. Администрация, и педагогический коллектив (его прогрессивная часть) готов к инновационной деятельности, если они: знают, что хотят, а, значит, прогнозируют результат; проектирует инновационную деятельность и планируют ее этапы, знают, с помощью, каких составляющих они будут это делать, то есть анализируют и подбирают ресурсы; умеют отделить главное от второстепенного и верно расставить приоритеты; используют самые оптимальные индикаторы (критерии и показатели) эффективности в своей работе; способны быть гибкими и осознают необходимость корректировать свои планы, в зависимости от результатов мониторинга результативности, осознают актуальность выявленных противоречий в учреждении, владеют информацией о состоянии, проблемах и вектора развития системы образования, в целом, и, главное, участники инновационной деятельности способны описать свой опыт [1].

Важным моментом является формирование мотивации у участников инновационной деятельности. Для создания благоприятной атмосферы для творчества и успеха необходимо сделать следующие шаги: осуществлять только выборочный контроль или отказаться от него вообще в отношении педагогов-мастеров, педагогов, изъявивших желание участвовать в инновационной деятельности; обеспечить достойное научно-методическое консультирование, так как педагог-практик нуждается в научном «фундаменте» и мыслить должен технологически; пропагандировать продуктивный опыт педагогов, оказывать им моральную и финансовую поддержку. Создавая такие условия, необходимо предусмотреть и возможные обстоятельства такой деятельности, которые способны помешать эффективному осуществлению успешной деятельности. Это могут быть: отсутствие четкого реального и выполнимого плана – календарного и перспективного, низкий уровень научно-методического сопровождения, в лице недостаточного подготовленного или слишком занятого научного консультанта или методиста, неподходящие критерии и показатели эффективности, несистематическая, непоследовательная работа всех участников, ухудшение (изменение) ресурсного обеспечения – кадров, износ техники, недостаточно обоснованный выбор приоритетов, неверная реализация нормативных условий, отсутствие мотивации у педагогов. Учитель, как и всякий участник образовательного процесса, как ни парадоксально это звучит, приходит в школу учиться, развивать себя, и быть немного впереди ученика. Собственно говоря, в организованном таким образом образовательном процессе, грань между понятиями «учитель» и «ученик» очень тонкая. В этом и заложена основа инноватики [2].

Методическая практика обеспечивает научно-методическое и организационно-методическое сопровождение процесса реализации инновационных проектов в учреждении образования. Система методической работы аккумулирует в себе деятельность, направленную на развитие инновационной компетентности субъектов педагогического процесса. Как интегративное качество личности инновационная компетентность позволяет педагогам обретать готовность и способность эффективно внедрять инновационные разработки в образовательный процесс, самим становятся генераторами оригинальных идей, авторами педагогических новаций. Миссия методической работы школы – это создание условий для перехода от «знаний»

модели образования в школе к «деятельностной» – успешной работе педагогического коллектива в режиме развития; созданию атмосферы заинтересованности в росте педагогического мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков коллектива. Индикатором результативности профессионального саморазвития выступает система созданных методических продуктов, «что направлено на решение таких задач, как авторизация, развитие и тиражирование успешного инновационного педагогического опыта; проектирование методических продуктов (дидактических сценариев, технологических карт, структурно-логических схем предметного и метапредметного содержания, ресурсного обеспечения самостоятельной познавательной деятельности обучающихся и др.); участие учителей в коллективной экспертизе авторских методических продуктов; рефлексия педагогического опыта, создание условий для анализа достижений и затруднений в педагогической деятельности» [3, с. 33].

Основной целью методической работы школы становится создание модели методического сопровождения через создание системы непрерывного профессионального развития. Методическая работа в школе опирается на «зону ближайшего профессионального развития». В качестве «зоны ближайшего профессионального развития» определяется та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, ученых, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом «зона ближайшего профессионального развития» для каждого педагога индивидуальна. При реализации данного направления изучаются профессиональные трудности, выявляются проблемы в деятельности педагога; актуализируются необходимые для профессионального роста знания и умения, оказывается помощь педагогу в осознании своих профессиональных трудностей; определяется индивидуальная траектория при повышении квалификации; составляется план самообразования. Важным становится создание условий для обмена опытом педагогами школы: проведение методических декад, открытых уроков, мастер-классов, персональных творческих выставок, игрового моделирования, наставничества, ярмарки педагогических идей и др. Педагогическая практика становится той платформой, на которой формируется инновационная культура учителя, отражающая в себе умение принимать новое на мировоззренческом и деятельностном уровнях. Инновационная культура педагога проявляется в адекватной восприимчивости новизны в жизни и профессиональной деятельности, в готовности и способности участвовать в реализации новшеств с прогнозируемым позитивным эффектом. Школа работает в развивающемся режиме, поэтому она не только накапливает методический опыт, но и охотно им делится. Методический рост учителя заключается не только в том, что он прочитал, применил, получил результат, самое главное: умение анализировать свою работу, обобщать и распространять свой опыт.

Ряд педагогов переходят от использования отдельных активных форм учебной работы к созданию авторских дидактических систем, методических рекомендаций, разработки индивидуальных траекторий профессионального развития. Очевидно, желание пропагандировать положительные результаты своего труда как в своем учреждении образования, так и в оказании помощи другим образовательным учреждениям, через организацию и проведение мастер-классов, презентаций, творческих

отчётов, участие в научно-практических конференциях разных уровней, реализация проектов, обобщение педагогического опыта, организация обмена опытом, перенос опыта в практику работы других учителей, публикации в научно-педагогических журналах, участие в конкурсах профессионального мастерства. Именно поэтому представляется закономерной та все возрастающая роль, которую инновационные коллективы начинают играть в системе образования педагогических кадров – это участие в повышении квалификации, демонстрация своих достижений на семинарах – практикумах, педагогических мастерских и других мероприятиях. Мы имеем относительно богатый опыт инновационной деятельности, которым регулярно делимся на уровне района, города, области, республики. Благодаря такой деятельности педагогов закономерно и достижения учащихся: качество обученности учащихся, в олимпиадном движении, в исследовательской деятельности, в конкурсах различного уровня.

Инновационная деятельность учреждения образования, как процесс внедрения нового, проверенного, научно обоснованного и доказавшего своя социально-педагогическую эффективность, становится всё более актуальной и перспективной. Это важнейшее средство обновления педагогического процесса, повышения его качества и качества образования учащихся, средство повышения непрерывного образования, уровня профессионального мастерства педагогов, овладение ими инновационной компетентностью, т.е. готовностью и способностью жить и работать в современном изменяющемся мире.

### Литература

1. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А. В. Хуторской. – Москва : Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.
2. Шакура, С. Д. Инновационные процессы как фактор совершенствования образовательной деятельности / Инновационное образование : теория и практика : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22-23 дек. 2011 г. / редкол.: С. А. Аксютц [и др.]; ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск: АПО, 2011. – 571 с. – С. 190–195.
3. Снопкова, Е. И. Методическая работа в школе: современные направления, содержание и механизмы реализации : Основные каналы трансфера знаний и педагогического опыта / Е. И. Снопкова // Народная асвета. – 2022. – № 4. – С. 29–33.