

## РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*В статье рассмотрен комплекс вопросов, связанных с развитием региональной системы дополнительного профессионального образования, формулируются подходы в развитии педагогических инноваций и инновационного менеджмента*

Качественное изменение содержания образования на основе разработки и корректировки программно-методических средств, введения федеральных государственных образовательных стандартов и соответствующих им образовательных технологий является одним из центральных направлений развития современного образования. Его осуществление требует от педагогов вхождения в инновационные процессы. Немаловажную роль в организации обеспечения этих процессов должна сыграть и обновленная региональная система дополнительного профессионального образования. Развивающаяся практика инновационной деятельности учреждений повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров потребовала своего научного обоснования.

Терминологический анализ проблемы инновационной деятельности в образовательных учреждениях показал, что содержание понятий «инновационные процессы», «инноватика» в последнее время изменилось. Ранее они использовались для обозначения таких явлений, как «внедрение достижений педагогической науки в практику», «обновление педагогической деятельности», «преобразование педагогического опыта», «перестройка традиционных систем образования», «педагогическое мастерство», «творчество педагога».

Особый интерес в контексте нашего исследования представляют работы, основной акцент в которых делается на взаимосвязи и взаимообусловленности развития и качества образования и инноваций.

Под педагогической инновацией А. Г. Каспаржак и М. В. Левит понимают образовательную деятельность, связанную с иной, чем в массовой практике и (или) культурной традиции концепцией процесса становления личности ребенка, с иным взглядом на обра-

зовательный процесс и иным подходом к нему. Исходя из этой позиции, инновационным образовательным учреждением следует считать, по мнению авторов, дошкольное, внешкольное ОУ, школу, центр подготовки или переподготовки кадров и т.д., в деятельности которого прослеживаются следующие черты:

– разрабатывается или реализуется иная, чем в обычном образовательном учреждении, модель устройства жизни ребенка;

– разрабатывается принципиально отличное от традиционного содержание образования;

– ведется поиск другого содержания труда педагога; апробируются новые средства и способы его работы, направленные на развитие творческих черт личности педагога, его персональной ответственности за содержание и результаты своего труда [1].

Исследование проблем инновационной деятельности осуществлялось в контексте ряда подходов, каждый из которых дает возможность охарактеризовать различные стороны инноваций.

В рамках организационно-деятельностного подхода к проблеме анализа инноваций авторы исследований выделяют в инновационной деятельности её социально-психологический и организационно-управленческий аспекты.

Инновация как результат межличностного взаимодействия предполагает, по мнению Л. А. Коростылевой, А. И. Пригожина и О. С. Световой, построение специфических взаимоотношений новатора со средой и требует от него способностей к диалогу [6, 9]. Предметом социально-психологического анализа здесь выступают: баланс интересов разных субъектов (педагогов-новаторов, неформальных групп педагогов, администрации) по отношению к нововведению; актуальные

и потенциальные возможности участников инновационной деятельности, мера необходимости в их дополнительной подготовке (в том числе мотивационной); сопротивляемость инновациям со стороны тех, кому нововведения не по силам либо для кого освоение нового требует изменения первичного стиля жизни и деятельности, и т.д. [6, 15].

Для организационно-деятельностного подхода к анализу профессиональной деятельности характерно рассмотрение любых процессов с точки зрения их соответствия типу деятельности, а также той или иной социальной кооперации. Критериальное обеспечение такого анализа предполагает привлечение теории деятельности, средств реконструкции и проектирования организационно-деятельностного типа.

В рамках данного подхода к региональной системе дополнительного образования, создающей условия для инноваций, предъявляется требование кооперации различных видов деятельности внутри инновационной системы. Процесс становления и развития инновационной деятельности, являющийся объектом организации и управления, включает следующие этапы: создание авторской идеи; разработка содержания планов и программ посредством реализации идеи в образовательной практике; первичная апробация концепции и её последующая коррекция; реализация идеи и оформление целостности системы инновационной деятельности путем проведения экспериментов; подготовка инновации к использованию в массовой практике [4].

Исследуя проблему организации экспериментальной деятельности, выделяют такие этапы в разработке и освоении инновационной деятельности, как диагностический, прогностический, организационный, практический и обобщающий. Завершенность каждого этапа может служить показателем организованности инновационного опыта.

Организованность как критерий оценки инновационной деятельности рассматривается с различных точек зрения: финансовой, нормативно-правовой, материально-технической обеспеченности освоения новшеств.

Наряду с указанным, можно выделить *системный подход* к исследованию инноваций. Творческий анализ исследований в области педагогических инноваций позволяет выделить некоторые системные признаки инновационного опыта:

– инновационный опыт рассматривается как социально-общественная и социально-психологическая характеристика значимости и качества творческой деятельности субъектов;

– результатами инновационной деятельности являются изменения в содержании обучения и воспитания, технологиях, методах и формах организации учебно-воспитательного процесса, а также кардинальные изменения в деятельности образовательного учреждения;

– ведущим компонентом в инновационном опыте выступает проектно-исследовательская деятельность, направленная на решение проблем и основанная на взаимосвязи психолого-педагогической науки и образовательной практики.

Особый интерес представляет *процессуально-деятельностный подход*, где рассматриваются процессуальные критерии осуществления и оценки эффективности инновационной деятельности. В операциональной структуре инновационного процесса выделяются: действия по переработке имеющихся образовательных проектов и активный поиск инновационной информации; принятие решения о введении новаций; формирование целей и концептуальных подходов к применению новшеств; прогнозирование способов и средств достижения целей; разработка концептуальной основы и этапов экспериментальной работы; реанимация инновационных действий; осуществление контроля и коррекции введения новшества; рефлексия самореанимации субъекта инновационной деятельности [8, 13, 15].

В последнее время проблемы управления инновационной деятельностью разрабатываются в контексте исследований развития образовательных систем (С. Г. Вершловский, В. П. Ларина, И. И. Проданов и др.) [1, 7, 10].

Конкретные задачи управления инновационными процессами состоят в раскрытии сути новой образовательной идеологии, создании условий для творчества, определении инновационного потенциала, осуществлении информационного и научного обеспечения творческого поиска, развитии корпоративной культуры.

Обобщение результатов исследований, посвященных управлению инновационной деятельностью в социальных системах и образовательных учреждениях, позволили выявить наиболее существенные его характе-

ристики: закономерный, целенаправленный характер изменений; использование новшеств как средств развития системы; получение качественно новых результатов в воспитании, обучении, развитии субъектов и переход системы на новый уровень развития; социальную значимость результатов инновационной деятельности; выстраивание инновационной деятельности в логике эксперимента, имеющего свою структуру и законы развития [4, 10].

В результате анализа работ по стратегическому и инновационному менеджменту нами были сделаны выводы о том, что отличительной характеристикой инновационной региональной системы дополнительного профессионального образования является ее способность создавать конкурентные преимущества и повышать конкурентоспособность посредством рационального использования инновационного потенциала системы в соответствии с выбранной стратегией. Дальнейший анализ данного феномена осуществлен в контексте стратегического инновационного менеджмента, с точки зрения которого наиболее высоко ценится умение выявить необходимость изменений и разработать соответствующую стратегию на основе учета инновационного потенциала организации, ресурсов обеспечения успеха, схем внешнего и внутреннего взаимодействия.

Рассмотрим основные характеристики инновационного менеджмента, которые являются обобщением исследований в области инновационного управления: инновационная цель; инновационная деятельность (организационная, финансовая, научно-исследовательская, маркетинговая и др.); инновационные преобразования; инновационный контроль (контроллинг).

Инновационная цель – ожидаемый идеальный результат внедрения новшеств, способствующих улучшению объекта управления и получению экономического и социального, научно-технического или другого эффекта.

Инновационная деятельность – это целенаправленная система мероприятий по разработке, внедрению, освоению, распространению новшеств; это процесс творчества, создания новшеств.

Отличительными особенностями инновационного контроля являются: направленность на будущее, на обеспечение конкурентоспособности организации и продукции, са-

мостоятельности, самоконтроля и самоуправления персонала.

Эффективность инновационного менеджмента определяется обоснованностью выбора и реализации инновационной стратегии и инновационных целей в соответствии с инновационным потенциалом, инновационной культурой организации, инновационным климатом внешней среды, а также наличием менеджеров-инноваторов.

Стратегическая инновационная позиция организации определяется на основе совместного изучения инновационного потенциала, инновационной культуры организации, инновационного климата внешней среды.

Инновационный потенциал организации – это способность и мера готовности организации создавать, воспринимать, реализовывать новшества и обеспечивать достижение инновационных целей, проектов и программ.

Инновационная культура организации определяется как такой вид её организационной культуры, который характеризуется инновационной миссией, творческой обстановкой, новаторством, готовностью к риску; постепенным совершенствованием, экспериментаторством, динамизмом; предпринимательской психологией персонала и его высоким образовательным уровнем.

Для формирования инновационной культуры необходимо, чтобы организацию и её структурные подразделения возглавляли менеджеры-инноваторы, являющиеся личностями, предрасположенными к инновационной деятельности, людьми с высокими креативными способностями и обладающими компетенциями в управлении инновационными процессами. В этих целях в Ямало-Ненецком автономном округе разрабатываются программы и систематически проводятся региональные мониторинги инновационной деятельности; разрабатываются и проходят апробацию методики комплексной оценки инновационного потенциала региональных (муниципальных) образовательных систем, модели управления инновационной деятельностью в региональных образовательных системах; организуется специальная подготовка управленческих и педагогических кадров в области инновационного менеджмента; происходит внедрение в управленческую и образовательную практику новых эффективных методик; обеспечивается готовность педагогических кадров и отдельных образовательных учреждений к реализации иннова-

ционных проектов. Полученные результаты используются специалистами и работниками структурных подразделений региональных органов управления образованием, муниципальных методических служб, участниками стратегических и внедренческих команд образовательных учреждений.

Инновационная деятельность в региональной системе дополнительного профессионального образования связана с попытками найти эффективные подходы к решению проблемы приведения ее в соответствие с изменившимися ценностными ориентирами педагогов и постоянно меняющимися условиями внешней среды (политическими, социальными, экономическими и т.д.). Основу инновационных процессов составляет творческая деятельность субъектов образовательной сферы. Как известно, психологический механизм творчества имеет двухуровневую структуру: верхний (терминальный) уровень представляет собой совокупность свойств, обеспечивающих творческую направленность и образующих системное качество – креативность (А. И. Субетто); нижний (инструментальный) уровень составляют свойства, обеспечивающие возможность актуального развития потенциала человека в конкретной деятельности. Учет того факта, что на сегодняшний день выявление взаимосвязи и взаимозависимости этих двух уровней представляют особую значимость для инновационной практики, и определил выбор в качестве предмета экспериментального изучения условия, позволяющие «наращивать» инновационный потенциал региональной системы дополнительного профессионального образования.

В теории инновационного менеджмента выделяются две схемы анализа инновационного потенциала: деятельностная и диагностическая.

Деятельностный анализ проводится в основном на стадии обоснования инновации и подготовки проекта ее реализации и включает в себя: описание системной нормативной

модели внутренней среды; установление фактического состояния среды по всем блокам (продуктовому, функциональному, ресурсному, организационному, управленческому); анализ рассогласования нормативных и фактических значений параметров; составление примерного перечня работ по инновационному преобразованию.

Диагностический анализ используется в тех случаях, когда существуют ограничения в сроках, отсутствует необходимая информация, а также при проведении локальных исследований, имеющих целью оценку конкретных параметров, которые, в соответствии с гипотезой, в наибольшей степени влияют на потенциал в целом.

Инновационный потенциал системы рассматривается как совокупность ее свойств, обеспечивающих возможность эффективного решения проблем развития дополнительного профессионального образования, которые не могут быть решены путем использования ранее известных (традиционных) подходов и средств.

К числу системообразующих свойств, характеризующих инновационный потенциал, относят: креативность субъектов образовательной системы; выраженность творческой активности педагогов и педагогических коллективов; инновационно-корпоративный климат региональной образовательной среды, проявляющийся в степени согласованности инновационных действий ее субъектов.

В настоящее время в Ямало-Ненецком округе формируется система непрерывной подготовки кадров высшей квалификации в области инновационной проблематики, способных реализовывать свои знания в интересах развития инновационной образовательной среды. Развитие инновационного потенциала региональной системы дополнительного профессионального образования является важнейшим фактором формирования региональных инновационных стратегий и создания целостной региональной инновационной образовательной системы.

## Л и т е р а т у р а

1. *Вершиловский С. Г.* Управление инновационными процессами в образовании // *Андрагог в открытом обществе : материалы рос.-польск. сем. / под ред. Е. А. Соколовской, Т. В. Шадринной.* – СПб. ; Иркутск ; Плоцк, 2000. – С 116–123.
2. *Иванова С. В., Кожевникова О. Н.* Модели сопровождения инновационных процессов в неформальном педагогическом обра-

зовании // Методология исследования в профессиональном педагогическом образовании : сб. материалов Четвертого междуна-род. методологич. сем., Санкт-Петербург, 1-24 февраля 2011 г. / под общ. ред. И. И. Соколовой. – СПб.: УРАО ИПО, 2011. – С. 107-118.

3. *Иванова Э. В.* Особенности овладения технологией инноваций в образовательном учреждении // Научно-методическое обеспечение управления качеством образования : сб. материалов Всерос. науч.-практич. конф. - Тверь, 2002. - С. 43-51.

4. *Кваша В. П.* Управление инновационными профессиями в образовании : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Минск, 1994. – 24 с.

5. *Кларин М. В.* Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 222 с.

6. *Коростылева Л. А., Советова О. С.* Психологические барьеры и готовность к нововведениям. – СПб.: Центр. ин-т повыш. квалиф. руководящих работников проф. образования, 1995. – 32 с.

7. *Ларина В. П.* Проектирование системы научно-методического сопровождения инновационной деятельности школ // Проблемы качества повышения квалификации работников образования : сб. материалов Второй заоч. межрегионал. науч.-практич. конф. – М. : ИЦПКПС МГИСС ; Воронеж : ВОИПКРО, 2005. – С. 298-302.

8. *Поташиник М. М.* Инновационные школы России: становление и развитие. – М.: Новая школа, 1997. – 120 с.

9. *Пригожин А. И.* Нововведения: стимулы и препятствия. – М.: Политиздат, 1989. – 270 с.

10. *Проданов И. И.* Теория и практика управления развитием профессионализма учителя в региональной инновационной системе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 1998. – 35 с.

11. *Сластенин В. А., Подымова Л. С.* Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 224 с.

12. Стратегический менеджмент вуза : учебное пособие // *А. Л. Гавриков, Т. А. Каплунович, М. Н. Певзнер, А. Г. Ширин, Р. М. Шерайзина и др.* – Великий Новгород : НовГУ, 2003. – 328 с.

13. *Шерайзина Р. М.* Инновационный менеджмент : учеб.-методич. комплекс. – Великий Новгород : НовГУ, 2010. – 58 с.

14. *Шерайзина Р. М., Марон А. Е.* Педагогический анализ и экспертиза инновационной деятельности учителя. – Великий Новгород : НовГУ, 1994. – 58 с.

15. *Юсуфбекова Н. Р.* Общие основы педагогической инноватики : метод. пособие. – М., 1991. – 91 с.

