

ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИЙ И ПРОБЛЕМА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье подчеркивается, что потребность в обновлении педагогического образования предопределяет значение инновационного потенциала педагогов, педагогического сообщества и образовательной среды

Актуальность обращения к изучению потенциала инноваций в педагогическом образовании обусловлена необходимостью качественной подготовки специалистов.

Изначально категория «потенциал» (*нем.* potential, *фр.* potentiel, *лат.* potentia – мощь, сила) рассматривалась в физике как величина, характеризующая силовое поле (электрическое, тяготения и т. п.). В дальнейшем этот термин широко применялся в химии, математике, экономике, военных науках, в теории систем, а затем – в психологии и педагогике. В социально-профессиональной сфере категорию «инновационный потенциал» Б. П. Яковлев и В. Ф. Жукова предлагают трактовать как способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей (субъекта-новатора) [12]. При этом в качестве субъекта может рассматриваться как личность отдельного профессионала, так и коллективный субъект (педагогический коллектив, учреждение, профессиональное сообщество). Учитывая непрерывный характер и разнообразие форм педагогического образования, роль потенциала инноваций мы будем рассматривать в различных сферах: в образовательных учреждениях, в неформальном образовании самообучающихся учреждений, в самообразовании педагога, в педагогических сообществах, исследовательских и творческих группах.

Потенциал инноваций можно рассматривать как интегрированный потенциал следующих субъектов образования: 1) педагога, 2) образовательного учреждения, 3) руководителя, а также потенциал региональной образовательной среды (Г. И. Герасимов, Н. Ф. Ильина, В. С. Лазарев и др.) [1, 3].

Инновационный потенциал личности педагога проявляется в его практической деятельности: «...инновация – это целенаправленная реализация того потенциала, который заключён в творчестве личности» [1]; в потенциал педагога включаются:

– «...желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании» [11];

– генерировать и продуцировать новые представления и идеи, проектировать и моделировать в реальной практике;

– культурно-эстетическая развитость и образованность; открытость личности к новому [2].

Инновационный потенциал педагога и коллективных субъектов педагогического образования взаимосвязаны. Н. Ф. Ильина, В. С. Лазарев и Б. П. Мартиросян рассматривают инновационную деятельность школы как целенаправленное введение новшеств в педагогическую систему с целью повышения качества образования. В этом контексте инновационный потенциал образовательного учреждения – это ресурсы, необходимые для системы нововведений в целях повышения качества образования. В качестве ресурса авторами понимается «прогресс человеческих способностей, что подразумевает умение педагога развивать свои способности и проектировать их приложение в будущем» [3]. В широком смысле инновационный потенциал – интеграция возможностей организации по достижению целей за счёт реализации инновационных программ и проектов педагогов [8].

В ряде источников инновационный потенциал педагогического коллектива – это способность педагогов к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов, технологий. Развитие инновационного потенциала педагогического коллектива должно осуществляться в двух направлениях: в развитии педагогов учреждения или в направлении развития их связей с другими профессиональными сообществами.

К показателям инновационного потенциала педагогического коллектива отнесём: восприимчивость педагогов к новшествам; их готовность к освоению новшеств; уровень новаторства педагогов; развитость коммуникативных связей; уровень творческой активности.

Практика создания условий для становления созидательной личности педагога показывает, что эффективное развитие инновационного потенциала педагогического коллектива школы будет успешным, если конструировать инновационную деятельность как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, последовательно развивать у педагогов инновационную восприимчивость; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств, что возможно благодаря различным формам педагогического образования.

Определяющая роль принадлежит инновационному потенциалу личности руководителя образовательного учреждения. Инновационный потенциал в этом ракурсе рассматривается как сложная, полифункциональная структура, основа инновационно-управленческой компетентности. Инновационный потенциал руководителя обеспечивает возможность управления инновационными процессами, в том числе и непрерывным педагогическим образованием сотрудников, и понимается как способность личности к преобразовательной, рефлексивной, инновационной активности (субъект-субъектной и субъект-объектной) и как важный психологический фактор, представляющий собой интегральное свойство личности, определяющее ее отношение к инновациям. В этой связи руководителей образовательных учреждений классифицируют по типам: *консерватор* – ориентирован на привычные способы работы; *авангардист* – на новые пути достижения целей организации; *демонстратор* – только на сохранение имиджа инициативного управления; *перестройщик* – постоянно ориенти-

рован на разнообразные неоправданные изменения [12].

Заметим, что независимо от типа руководителя педагогические коллективы подчас способны инициировать инновации в зависимости от собственных пониманий педагогических смыслов. Однако, по мнению В. С. Лазарева, Н. Н. Суртаевой, А. В. Хуторского, любая инновация должна быть системной. Рассмотренные выше типы инновационного потенциала на практике органично взаимосвязаны и являются интегральными составляющими системы педагогического образования [10].

При выработке ответственных решений при внедрении инноваций управленческие риски могут быть снижены при наличии необходимой и достаточной информации: мониторинговой, прогнозной, статистической, демографической, пространственной. Источником такой объективной информации может быть соответствующее исследуемому профилю проблем активное профессионально-педагогическое сообщество региона. Проблемным полем управления педагогическими сообществами представляется выработка таких гибких механизмов, которые позволили бы продуктивно и без риска или конъюнктуры и инновационной усталости сохранять активный потенциал педагогических сообществ как коллективных субъектов качества педагогического образования [13].

Источниками актуализации инноваций становятся как нормативные указания, так и педагогические предпосылки применения эффективных инструментов образования. Информация об инновациях, распространенная в педагогическом сообществе, способна инициировать их появление в деятельности педагога и образовательного учреждения, а затем – и в педагогическом образовании в целом. Отсюда возникает необходимость обращения к информационному подходу. Информационный подход (англ. *information-processing approach*) в *когнитивной психологии* – один из основных методов, в котором человек рассматривается как сложная система обработки информации. Информационный подход рассматривается «как дальнейшее развитие метода системного подхода, которое дает ученому новые возможности для исследования сложных объектов, процессов и явлений в природе и обществе..., на основе использования общих свойств и закономерностей проявления информационных процес-

сов» (К. К. Колин). Мы согласны с тем, что под воздействием информационного потока реакция на ситуацию опосредствована личностью. Реакция человека, его поведение – это акт субъекта [7, с. 102].

В социальных системах объём переданной информации, неадекватный объёму воспринятой, не всегда способен вызывать резонанс инициализации инноваций. В психологии и в теории распределения информации схемы реакций на ситуацию и информацию выглядят аналогично, если рассматривать функциональную модель процесса распределения информации и личность как сосредоточие между ситуациями и действиями. Это находит своё подтверждение в количественном распределении в коллективах педагогических работников, внедряющих инновации: энтузиасты – 10%, «последователи» – 60–70% и 10% – «противленцы» [4]. Такая же картина, соответствующая кривой нормального распределения Гаусса, наблюдается при различных процессах обновления: в коллективах менеджеров, в живой природе, в космической жизни и социальных процессах. А. С. Лукьянов определяет в качестве методологических оснований повышения профессионализма педагога и его самореализации ряд базовых положений, среди которых можно выделить наиболее значимые – одним сотрудникам необходимо создавать условия для проявления творчества и инициативы, а другим необходимо помогать; процессы самореализации творческой личности должны опираться на всю систему работы с персоналом, в которую включена работа администрации по развитию инновационного потенциала педагогического коллектива [4].

Системный подход требует учёта влияния инновационного потенциала образовательной среды региона, дающей возможность реализовать потенциал индивидуальных и коллективных субъектов образования. Среда становится образовательной тогда, когда субъект превращает ситуацию в образовательную для себя и для окружающего его педагогического коллектива. Поэтому одна и та же среда может быть образовательной для одного и абсолютно нейтральной для другого. Согласимся с Н. Ф. Ильиной в том, что инновационный потенциал лучше реализуется там, где нет жёсткого контроля над творческими проявлениями [3].

В связи с этим необходимо при оценке инновационного потенциала выделить факто-

ры, являющиеся барьерами для его развития. Таковыми могут быть: когнитивные, временные, социальные. Проблемное поле инноватики составляет также методика оценивания инновационного потенциала, к совокупности инструментов которой отнесём следующие: рейтинговый подход; методика исследования сложных динамических систем, к которым относятся и социально-экономические системы; метод экспертных оценок и статистические методы [9, 11].

Для оценки многофакторной модели инновационного потенциала учреждения наиболее применим такой метод, который позволит учесть недостаточность данных, используемых при оценке, и вероятность ошибок экспертов. Именно поэтому нечетко-множественный подход наиболее приемлем в этой ситуации, так как позволяет экспертам мыслить категориями, соотносенными с конкретными числовыми интервалами (метод так называемых «лингвистических переменных»). При этом взаимосвязь потенциала инноваций и качества педагогического образования невозможно оценивать без учёта факторов управления качеством образования. В. П. Панасюк, выстраивая систему сбалансированных показателей, отражающих модель управления качеством образования, выделяет показатели: процессуальные; результирующие; системно-управленческие; средово-инструментальные; ресурсные; развития [6]. Важно разработать такой механизм оценивания потенциала инноваций, который мог бы помочь прогнозировать влияние развития инновационного потенциала на качество образования. Воспользуемся таблицей.

Потенциал инноваций может быть оценен по матрице как сумма величин условных числовых значений указанных в первом столбце составляющих инновационного потенциала.

Предлагаемый нами метод оценивания инновационного потенциала учреждения даёт возможность в первом приближении оценить потенциал продвижения инноваций. По результатам внедрения этого способа нами были оценены инновационные потенциалы 10-ти учреждений (4 педагогических вузов, 4 школ и 2 учреждений дополнительного образования детей в Северо-Западном и Сибирском регионах), в которых педагогическое образование реализуется как формальное, неформальное и информальное. Сопоставление этих потенциалов и рейтинга этих учреждений в региональных системах качества обра-

Т а б л и ц а

Матрица оценивания инновационного потенциала качества образования

Структурные составляющие потенциала инноваций:	0	1	2	3
– педагога	Противленцы	Конформисты	Последователи	Инициализатор, Энтузиаст
– учреждения	Нейтральная	Конструктивно-критическая	Атмосфера сотрудничества	Поддержка и сопровождение
– педагогического сообщества	Восприимчивость педагогов к новшествам	Готовность к освоению новшеств	Новаторство, творческое взаимодействие	Уровень творческой активности
– управленца	«Перестройщик»	«Демонстратор»	«Консерватор»	«Новатор»
– среды педагогического образования	Нейтральная	Сопротивление	Атмосфера сотрудничества	Поддержка и сопровождение

зования подтвердило наше предположение, что потенциал инноваций и качество образования находятся в прямой зависимости.

Предложенная матрица оценивания потенциала инноваций по матрице его составляющих (потенциалов личности, коллектива

организации, руководителя и региональной образовательной среды) является концептуальной и может быть изменена в зависимости от актуальной доминанты потенциала инноваций.

Л и т е р а т у р а

1. Герасимов Г. И., Илюхина Л. В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – №5. – С. 53–56.
2. Губанова Е. В., Верево С. А. Инновационный потенциал современного педагога – залог успешности профессиональной деятельности в условиях введения новых образовательных стандартов // Модульно-компетентностный подход : новые цели и ценности современного российского образования : сб. науч. ст. – Саратов : ИЦ «Наука», 2010. – С. 5–13.
3. Ильина Н. Ф. Развитие инновационного потенциала образовательного учреждения // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – № 5. – С. 53–56.
4. Лукьянов А. С. Самореализация творческого потенциала человека и инновации: методологические проблемы исследования // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – Т. 2. – № 1. – С. 218–222.
5. Макарченко М. А., Лопатин Д. А. Кадровый инновационный потенциал в системе инновационного потенциала организации // Экономика и экологический менеджмент : электрон. науч. журн. СПбГУНиПТ. – №1 [Электронный ресурс]. – URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/742.pdf>
6. Панасюк В. П., Романкова И. В. Современные тенденции стандартизации качества профессионального обучения // Человек и образование. – 2012. – № 2. – С. 22–26.
7. Фресс П., Пиаже Ж. Экспериментальная психология. – М.: Прогресс, 1968. – 428 с.

8. Прокудин Ю. П., Милосердова Т. Е. Развитие инновационного потенциала работников образования в профессионально-педагогической деятельности // Преподаватель высшей школы: традиции, проблемы, перспективы : Интернет-конф. / Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.tsutmb.ru/nu/nauka/index.php/razdel/meropr/-2011.html> (дата обращения 03.04.2013)

9. Санжапов Б. Х., Копылов А. В., Копылов Д. А. Классификация методов оценки инновационного потенциала предприятия // Интернет-вестник ВолгГАСУ. – 2012. – № 7. (Сер. Строительная информатика) [Электронный ресурс]. – URL: <http://vestnik.vgasu.ru/?source=4&articleno=911> (дата обращения 20.04.2013).

10. Суртаева Н. Н. Методология педагогической инноватики // Известия Алтайского государственного университета. – 2009. – № 2. – С. 29–34.

11. Цапенко М. В. Количественные способы оценки инновационного потенциала региона // Вестник Самарского государственного аэрокосмического университета им. академика С. П. Королёва (национального исследовательского университета). – 2011. – № 4. – С. 145–156.

12. Яковлев Б. П., Жукова В. Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: www.science-education.ru/102-5631 (дата обращения 17.04.2013).

13. Центр образовательных инициатив [при Омском государственном педагогическом университете] : сайт. – URL: <http://www.coitest.ru/> (дата обращения 03.04.2013).

