

Управление системой начального образования на основе инновационных подходов

Ускоренное развитие и глобальная интеграция общественного производства, информатизация общества требуют соответствующих изменений в образовании. Учитывая, что требования к уровню и качеству образования меняются в соответствии с изменениями в общественной и экономической жизни, характер образовательного процесса должен быть инновационным. В современных условиях преподавателю необходимо не только выбирать в конкретных условиях соответствующие методы и методики обучения, но и создавать свои собственные. Это возможно в том случае, если преподаватель обладает необходимыми способностями, получил соответствующую подготовку, владеет средствами и способами рефлексии по отношению к своей деятельности, владеет средствами перехода от описания деятельности к ее критике и нормированию, а также к сопоставлению разработанных им методов с уже имеющимися. Рефлексия, критика и проектирование деятельности преподавателя предполагают соотнесение целостности деятельности с целями, ценностями и идеалами, в рамках требований которых она строится и совершенствуется. Изменение характера деятельности на основе повышения уровня педагогической рефлексии является своевременным и актуальным.

В нашей школе особое внимание уделяется проблеме повышения качества образования, в свою очередь, эта проблема связана с инновациями.

Описание подхода управленческой деятельности

При рефлексивном подходе объектом управленческой деятельности является не личность или коллектив, а процессы, влияющие на образовательный процесс. Основная мысль сводится к тому, что объектом управления является творческая деятельность участников образовательного процесса. При таком подходе каждый стоит перед выбором реагирования на ситуацию, который влияет на личностный или социальный результат. Косвенное управление предоставляет право выбора собственных стратегий организации деятельности. Это реализуется на основе рефлексии и сотворческого взаимодействия в процессе продуктивной деятельности. Роль личности в деятельности коллектива весьма значительна. Творческий человек, имеющий большой инновационный потенциал, как правило, создает ситуацию, в которой другим необходимо выбирать движение к новой деятельности.

Какова же роль руководителя, и какие он должен решать задачи в условиях управления на основе деятельностной рефлексии? Главная задача руководителя - это понять их собственные механизмы развития, стабилизации, организации и действовать в согласии с ними. Руководитель должен сам обладать высоким уровнем рефлексии и инновационной потребностью, опираться на творческое начало своих коллег.

Структура управления инновационным процессом включает основные этапы поиска новой идеи: этапы критики, осознанного переосмысления и нормирования деятельности.

Организационная структура такого управления включает следующие этапы: диагностико-прогностический, регулирующий, анализирующий и верификационный. Знание разновидностей структур и их основных этапов необходимо для определения всей системы рефлексивного управления, потому что инновационный процесс состоит из микроинновационных процессов, которые необходимо вариативно корректировать в общении.

Модель управления

Проектирование инновационной деятельности начинается с осознания руководителем существования противоречий и желания устранить их — это диагностико-прогностический этап. С этой целью руководитель анализирует позиции участников образовательного процесса, рассматривает их предложения, выстраивает перспективный путь развития учреждения с учетом ценностей в образовании. В управление вовлекаются все участники образовательного процесса - критики, имеющие высокую инновационную потребность и творческий потенциал. Участник образовательного процесса - критик существующей системы присваивает себе роль новатора-исследователя и подключается к исследованию обозначенных руководителем проблем.

На основе результатов проведенных исследований руководитель и новаторы формируют новые требования, предъявляемые к уровню подготовки выпускников и к уровню квалификации преподавателя, после чего формулируют цели инновационного процесса. Понимание перестройки образовательного процесса находится на уровне осознания представления результата деятельности участников образовательного инновационного процесса заказчиками: личностью, обществом, государством. Обобщенная модель существующей деятельности и модель-образ необходимой перспективной деятельности позволяют разработать модель управления инновационным образовательным процессом. Модель-образ педагогической деятельности составляется на ограниченный промежуток времени и является «частной» моделью, учитывающей особенности развития определенного учреждения. Главная причина долгосрочности такой модели — ускоренный темп научно-технического прогресса и информатизация образования, которая влечет за собой развитие средств обработки информации. Все эти условия способны вносить существенные изменения в деятельность учреждения.

Руководитель оценивает внешние условия и внутренние ресурсы для успешного внедрения инноваций, разрабатывает проект и технологию осуществления деятельности в реальных условиях работы коллектива.

При этом:

- 1) участник образовательного процесса рассматривается как активный участник инновационного процесса, развивающий свои способности;
- 2) требования к уровню профессиональной компетентности преподавателя формируются в соответствии с потребностями личности (обучающегося), общества, государства и с учетом современных тенденций развития образования.

Реализация данной технологии осуществляется с помощью коммуникаций творческого типа, которые направлены на:

- расшатывание стереотипов в деятельности участников образовательного процесса посредством осознания им существующих противоречий;
- выявление участником образовательного процесса причин противоречий и их зависимости от его собственной деятельности;
- поиск способов разрешения обозначенных противоречий;
- построение новой деятельности, позволяющей разрешить их.

В основе реализации технологии лежат коммуникации.

Коммуникации могут быть диалоговыми, групповыми, коллективными, осуществляться в виде бесед, семинаров и заседаний НОУ. Основными требованиями к коммуникациям является их направленность и высокая степень подготовленности участников образовательного процесса к участию в коммуникациях. Основные функции коммуникационного взаимодействия состоят в достижении коллективной общности при сохранении индивидуальности каждого. В коммуникации осуществляется переход к принципиально новой форме взаимоотношений. В связи с несогласованностью понимания деятельности, существующих проблем в коммуникациях появляется потребность избежать крайних форм «взаимосопротивления», учесть отношение других, изменить деятельность каждого так, чтобы она была приемлемой для всех членов коллектива. Это означает, что каждый участник образовательного процесса осуществляет оценку другого со своей точки зрения и оценивает себя с точки зрения другого. Подобные процедуры стихийно и неосознанно возникают в любом общении, однако с их выходом в организованное взаимодействие реализуется функция исследования, критики и нормирования. После «согласования» новых норм участники образовательного процесса «возвращаются» в свои деятельности, но уже в рамках иных требований.

Коммуникации первой ступени носят информационный характер. Основная их задача — способствовать возникновению у участников образовательного процесса чувства неудовлетворенности деятельностью коллектива, ее несоответствия современным требованиям, то есть осознанию наличия противоречий между существующей деятельностью и требованиями, предъявляемыми к ней. На второй ступени коммуникации направлены на выявление причин противоречий. В результате чего участники образовательного процесса осознают, что разрешить противоречия можно за счет изменения их собственной деятельности. Организация коммуникаций третьей и четвертой ступеней проводится по той же схеме. Содержанием коммуникаций на третьей ступени является анализ деятельности коллег и самоанализ. В результате достигается высокий уровень рефлексии, участники образовательного процесса способны не только выявить противоречия и их причины, но и найти пути, позволяющие разрешить данные обозначенные противоречия, создать образ новой деятельности. Коммуникации четвертой ступени характеризуются тем, что

происходит поиск способов осуществления деятельности, соответствующей новой норме.

После внедрения инновации в образовательный процесс неизбежно наступает этап замедления преобразований, появляется стабильность. Последователи нового направления продолжают начатое дело и поддерживают развитие инновации. При отсутствии последователей и единомышленников происходит отставание темпа развития инновации и постепенный спад ролевой активности новатора. Появляется доминирующее значение социально апробированных стереотипов и новое направление или гибнет, или становится традиционным. В это время деятельность коллектива, заботясь о своем развитии, «порождает» другого критика, выступающего против сформировавшегося стереотипа, он вскрывает новые противоречия и создает условия для проведения новых коммуникаций другого направления и содержания. Таким образом, рефлексивный подход к управлению инновационной деятельностью коллектива участники образовательного процесса выступает в качестве саморегулирующего механизма ситуативного поведения и самокорректирующего процесса творческой деятельности участников образовательного процесса.

Условия реализации модели

Для обеспечения непрерывной инновационной деятельности участников образовательного процесса на основе повышения уровня рефлексии необходимо наличие внутренних условий (на уровне учреждения) и внешних (на уровне более высокого уровне).

Внутренние условия:

- ✓ руководитель, обладающий методами рефлексивного управления и высокой инновационной потребностью;
- ✓ преподаватель-исследователь, способный выявить противоречия и разработать новую норму деятельности, позволяющую снять их;
- ✓ условия для обмена мнениями и опытом работы на основе открытости и доступности результатов деятельности;
- ✓ система стимулирования и социальной защиты.

Основными требованиями к внешним условиям являются:

- ✓ четкое разграничение управленческих функций между администрацией школы,
- ✓ система стимулирования и социальной защиты;
- ✓ наличие документа, гарантирующего свободу прав и невмешательства в творческий процесс;
- ✓ гарантирование определенных материальных ресурсов, необходимых для поддержания инноваций;
- ✓ гуманистическая направленность развития учреждения;

Наша школа активно работает по совершенствованию управленческой системы. В качестве приоритетных направлений развития обозначены:

- ✓ повышение качества образовательного процесса,
- ✓ совершенствование и развитие его технической оснащенности;

- ✓ формирование системы дополнительного и непрерывного образования;

Предполагаемые результаты

Повышение рефлексии участников образовательного процесса способствует:

- обновлению содержания образования, технологий, и повышению качества образования в целом;
- изменению участниками образовательного процесса оценки затруднений своей деятельности, и поиску путей их преодоления;
- изменению инновационной потребности участников образовательного процесса;
- освоению компьютерных средств обработки и представления информации.

Повышением уровня педагогической рефлексии является отношение преподавателей к повышению своей квалификации, как следствие произойдет естественное высвобождение системы от преподавателей с низкой инновационной потребностью.

Заключение

Существующие знания в области менеджмента не обеспечивают однозначности в решении задач управления образованием. Успешность деятельности образовательного учреждения зависит, прежде всего, от внешних условий. Образовательная система — социальная, открытая система, и потому все процессы, происходящие в обществе, оказывают огромное влияние на ее развитие. Демократизация в управлении школой позволяет решать многие проблемы и противоречия на школьном уровне, но при этом предъявляет высокие требования к управленческой деятельности руководителя и его личностным качествам:

- 1) осознание руководителем необходимости создания условий для внедрения инноваций в деятельность кафедры;
- 2) направленность деятельности на формирование атмосферы конструктивного критического отношения участников образовательного процесса к своей деятельности;
- 3) организация коллективного поиска разрешения возникающих противоречий;
- 4) формирование или создание системы, в которой деятельность каждого участника образовательного процесса является подсистемой, направленной на развитие деятельности учреждения;
- 5) высокая инновационная потребность;
- 6) владение методами рефлексивного управления.

Индивидуальная управленческая концепция, профессиональное мышление и стиль управленческой деятельности руководителя позволяют оптимизировать управленческие воздействия за счет повышения деятельностной рефлексии участников образовательного процесса и их инновационной потребности.

