

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

© 2012

Д.А. Дмитриев, младший научный сотрудник научного образовательного центра «Перспектива», аспирант
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: инновационная активность; факторы инновационного развития; кадровый потенциал; инновационный потенциал; инновационные ресурсы; мониторинг эффективности инновационной деятельности.

Аннотация: На инновационную активность руководителей образовательных учреждений оказывают влияние большое количество факторов и она может осуществляться в разных формах: в организационно-деятельностных играх, на семинарах, на курсах повышения квалификации, при проведении экспертиз, при тьюторском сопровождении работы руководителя.

Современные руководители образовательных учреждений должны сочетать в своей деятельности профессионализм и инновационную активность.

Именно такие кадры должны обеспечить построение механизма постоянного обновления содержания образования, проектирование новых современных форм учебного процесса [1, 2].

Основными факторами, формирующими инновационную активность руководящих кадров, являются:

- материальная заинтересованность, когда руководители повышают свой уровень инновационной активности с целью повышения материального достатка, но опосредованно это позволяет на более высоком уровне решать стоящие перед организацией задачи [3, 4];

- информационно-коммуникативный, когда руководители за счет применения информационно-коммуникатив-

ных технологий значительно повышают мотивацию педагогов и, как следствие, качество обучения;

- материально-технический, когда повышение оснащенности образовательного процесса ведет к удовлетворению потребности в изучении и использовании ранее не применяемого оборудования;

- кадрово-компетентностный, когда возникает необходимость расширить знания предметной области и получить надпредметные знания и компетенции. Эти направления отражены на рисунке 1.

Направления модернизации российского образования в качестве основных целей развития образования в России определяет повышение его качества, доступности и эффективности [5, 6, 7, 8 и др. 1].

В целях создания необходимых условий для достижения нового современного качества образования намечены

основные направления и меры реализации образовательной политики на всех уровнях управления, в том числе и обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования по всем направлениям проводимой инновационной деятельности.

С этой целью в муниципальной системе образования создан МОУДПО «Ресурсный Центр» – одно из главных звеньев в системе непрерывного дополнительного профессионального образования руководителей, является ключевым звеном, обеспечивающим создание, развитие организационно-методических условий обучения, ориентированных на удовлетворение образовательных потребностей руководящих и преподавательских кадров по вопросам организации инновационной деятельности.



Рис. 1. Структура факторов, влияющих на инновационное развитие кадрового потенциала в ОУ

В соответствии с современными социально-культурными потребностями МОУДПО «Ресурсный Центр» должен координировать развитие кадрового потенциала образовательных учреждений по таким направлениям, как:

- образовательная,
- научно-исследовательская,
- методическая,
- опытно-экспериментальная,
- инновационно-внедренческая,
- аналитико-прогностическая,
- информационная деятельность.

Основное содержание деятельности МОУДПО «Ресурсный Центр» в поддержку инновационной активности управленческих кадров МОУ реализуется через:

1. Мониторинг состояния и формирование банка данных инновационной деятельности МОУ;
2. Информирование ОУ об инновационных процессах в образовательной системе г.о. Тольятти;
3. Методическое сопровождение инновационных процессов в образовательной системе;
4. Патронат образовательных учреждений, получивших статус экспериментальных площадок;
5. Осуществление методической поддержки управленческих кадров, ведущих инновационную деятельность МОУ;
6. Организация научно-консультационной работы для руководителей;
7. Организация постоянно действующих семинаров по инновациям, методам научного исследования в системе образования;
8. Проведение мероприятий, направленных на распространение результатов инновационной деятельности МОУ в системе городского образования.

Деятельность по повышению инновационной активности кадрового потенциала МОУ может осуществляться в

разных формах: в организационно-деятельностных играх, на семинарах, на курсах повышения квалификации, при проведении экспертиз, при тьюторском сопровождении работы руководителя.

Необходимо создать условия для дальнейшего обучения преподавателей, участвующих в инновационной деятельности МОУ, и для осуществления ими трансляции полученного опыта новым участникам.

Непрерывное развитие инновационной активности кадрового потенциала может проводиться в таких формах, как:

- проведение проблемных и творческих семинаров;
- организация творческих групп;
- консультации по организации и проведению современного урока;
- разработки рекомендаций по ведению документации по инновационной деятельности в МОУ;
- оформление тематических стендов по инновационной деятельности МОУ;
- разработки новых технологий, методик по инновационной деятельности МОУ;
- организации курсов;
- конкурсы профессионального мастерства;
- мастер-классы и круглые столы;
- разработки авторских программ, компьютерных программ;
- подготовки авторских учебных пособий;
- организация работы с молодыми учителями;
- создание новых средств наглядности;
- методические недели и научно-практические конференции и другие.

Создание условий по развитию инновационного потенциала обеспечивает повышение инновационной активности руководящих кадров и руководимых ими образовательных учреждений.

Для обоснованного управления инновационной деятельностью необходимо определить индикаторы состояния, указывающие на динамику изменения как параметров инновационной деятельности [1, 2, 9, 10, 11, 12 и др.], так и таких факторов, как *инновационная активность*, *инновационный потенциал* и *инновационные ресурсы*, в комплексе влияющие на эту деятельность (рис. 2.).

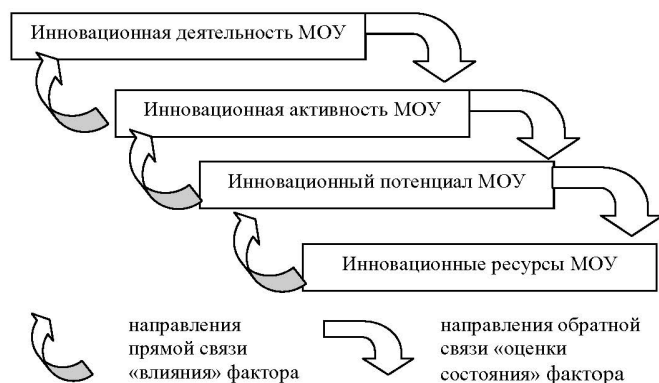


Рис. 2. Структура связей факторов инновационной деятельности в образовательном учреждении

В связи с быстрым изменением социальных, экономических и материально-технических условий функционирования образовательных учреждений и требований к ее выпускникам, получение и обработку информации для инноваций необходимо осуществлять в режиме постоянного наблюдения, характеризующемся не только констатацией фактов, но и предупреждением возможных диспропорций и противоречий развития, то есть в режиме мониторинга.

Мониторинг эффективности инновационной деятельности в учреждении образования - это анализ методических и технических средств, организованная, динамичная система сбора и обработки данных в режиме наблюдения о состоянии, перспективах развития образовательного

учреждения и целесообразности проводимых или планируемых инновационных процессов.

Важным моментом является организационно-психологическая подготовка к мониторингу инновационной деятельности. Для этого необходимо:

- выбрать наиболее актуальные и адекватные индикаторы инновационной деятельности;
- определить формы и процедуры их получения, при необходимости разработать методики тестового контроля, анкетного опроса и т.д.;
- определить ответственных за проведение мониторинга, сбор и обработку данных;
- определить соотношение необходимых ресурсов и возможностей для проведения мониторинга, обязательности получения информации и этических норм;
- морально - психологически подготовить руководителей и заинтересовать их в мониторинговом обследовании [13, 14].

При анализе результатов инновационной деятельности руководителей и педагогических кадров необходимо оценить эффективность процессов по следующим направлениям.

1. Эффективность инноваций в учебной деятельности. Мониторинговые обследования фиксируют обновление содержания учебных дисциплин, использование новых образовательных технологий, методов активизации обучения, оценки знаний и способов передачи информации. Инновации в учебном процессе условно можно разделить на две группы: содержательные и организационно-управленческие.

При оценке эффективности инновационной деятельности необходимо проанализировать результаты, достигнутые по направлениям:

- количество подготовленных и изданных методических указаний, учебных пособий и учебников;
- количество разработанных новых и модернизированных учебных и элективных курсов и их доля в учебной нагрузке, востребованность обучающимися;
- отражение в учебных дисциплинах современных тенденций и достижений науки, рекомендаций нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня;
- участие преподавателей и учащихся в сетевом взаимодействии и реализация многоуровневых, модульных программ обучения;
- количество разработанных компьютерных обучающих программ;
- наличие возможности расширения и углубления знаний по интересующим предметным областям, возможность выбора форм обучения;
- результаты демонстрации образовательных достижений на всех уровнях: от уровня группы, до международного уровня; использование современных образовательных технологий, в том числе лично ориентированными методами обучения;
- высокая доля востребованности выпускников образовательной организации;
- представление творческих достижений на конференция, круглых столах и т.д.;
- возможность альтернативных форм оценивания образовательных результатов, например портфолио достижений;
- оценка качества читаемых курсов обучающимися с содержательной и организационной стороны;
- количество участников проектно-исследовательских форм обучения;
- обеспеченность учебного процесса техническими средствами обучения: наличие для учащихся компьютерного оборудования, компьютерных сетей с выходом в Интернет, использование мультимедийных средств обучения видеofilмов, электронных учебников, пособий и др.;
- количество исследовательских работ, принятых к реализации.

2. Адекватность состояния кадрового потенциала и задач инновационного развития образовательного учреждения. Изучение квалификационных и мотивационных характеристик руководителей и педагогов имеет важное значение для эффективного управления инновациями в образовании. Деятельность руководителей и педагогов имеет многофункциональный характер, включая аналитическую, диагностическую, проектировочную, контрольно-оценочную, воспитательную, научно-исследовательскую и др.

Соответственно, перспективным направлением в развитии структуры повышения квалификации следует считать и создание центров инновационного опыта.

Включение МОУ в инновационную деятельность позволяет расширить ресурсно-научный потенциал учреждения, поднимая инновационную деятельность на более высокий уровень, интегрируя научные достижения менеджмента в образовательный процесс.

Таким образом, стратегия инновационного развития кадрового потенциала организации конкретизируется в планах по формированию и повышению эффективности использования профессиональных возможностей руководителей образовательных учреждений. С позиций ожиданий результата от инвестиций в инновационное развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования на первый план выходит оценка результата, соотносимая с произведенными затратами.

В этом отношении основным направлением повышения квалификации и уровня профессиональной компетенций нынешних и будущих руководителей (кадрового резерва) является применения современных управленческих технологий, обеспечивающих их постоянное профессиональное развитие и повышение инновационного потенциала.

Однако наибольшим препятствием для определения уровня кадрового потенциала руководителей образовательных учреждений, в рамках формирования стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации, является сложность измерения показателей эффекта, обеспечение их репрезентативности и количественной определенности.

Разработанная с этой целью модульная программа предполагает, что участники образовательного процесса могут выбрать минимально возможное число модулей или освоить всю программу. В целях создания необходимых условий для достижения нового современного качества образования в ней намечены основные направления и меры реализации образовательной политики на всех уровнях управления, в том числе и обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки управленческих кадров муниципальной системы образования по всем направлениям проводимой инновационной деятельности, ориентированных на развитие инновационного потенциала нынешних и будущих (кадрового резерва) руководителей.

В этом отношении большое значение приобретает осуществление мониторинга эффективности инновационной деятельности в учреждении образования, т.е. осуществление анализа методических и технических средств, организованная, динамичная система сбора и обработки данных в режиме наблюдения о состоянии, перспективах развития образовательного учреждения и целесообразности проводимых или планируемых инновационных процессов.

Таким образом, обеспечить развитие управленческих кадров муниципальной системы образования городского округа Тольятти возможно при условии осуществления качественной инновационной подготовке нынешних и будущих (кадрового резерва) руководителей образовательных учреждений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коростелев А.А. Система повышения качества аналитической составляющей профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений: Дисс. докт. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2009. – 467 с.
2. Антипина И.О. Анализ современных подходов к

оценке профессиональной компетентности руководителя школы // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №3. - 2011. - с.29-32.

3. Василенко А.Ю. Самоактуализация личности как фактор профилактики синдрома эмоционального выгорания // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №1. - 2011. - с. 35-39.

4. Денисова О.П. Психологическая и профессиональная готовность специалистов к аттестации вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №3. - 2011. - с.105-110

5. Коростелев А.А. Порядок осуществления аналитической деятельности внутришкольного управления // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №1. - 2011. - с.88-92.

6. Фоменко О.Е. Организационно-функциональные компоненты управления муниципальной системой оценки качества образования // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №4. - 2011. - с.293-297.

7. Пудовкина Н.Г. Функция анализа в управленческом цикле // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №2. - 2011. - с.167-170.

8. Коростелев А.А. Определение уровней и качества аналитической деятельности управления на основе технологии анализа результатов работы образовательной системы (ТАРРОС) // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №4. - 2011. - с.153-155.

9. Денисова О.П. Совершенствование аналитической

подготовки специалистов на основе технологии анализа // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №4. - 2011. - с.82-85.

10. Колодезникова С.И., Неустроева Е.Н. Управленческая компетентность как ключевой фактор в профессиональном становлении специалиста вуза // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №2. - 2011. - с.114-118.

11. Коростелев А.А. Стратиграфия уровней управления в социальных и образовательных системах // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №3. - 2010. - с.75-78.

12. Сковрцова С.А. Педагогические условия формирования компетентности будущих специалистов в процессе профессиональной подготовки // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №1. - 2011. - с.155-158.

13. Коростелев А.А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №3. - 2011. - с.168-172

14. Пудовкина Н.Г. Развитие управленческих кадров в контексте системы повышения квалификации // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. - №3. - 2011. - с.260-264.

Работа выполнена в рамках задания по теме №461201 «Методология аналитической деятельности управления образованием»

THE MAIN FACTORS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF HEADS OF MUNICIPAL EDUCATION SYSTEM

© 2012

D.A. Dmitriev, junior scientific researcher of the scientific educational center “Perspektiva”, graduate Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: innovation activity; factors of innovative development; staff capacity; innovative potential and innovative resources; monitoring of efficiency of innovative activity.

Annotation: On the innovative activity of the heads of educational institutions affect a large number of factors and can be carried out in different forms: in the organizational-activity games, seminars, courses of improvement of qualification in conducting examinations, when тьюторском accompanied by the work of the head.