

*Alla S. Sidenko,
PhD, Professor;*

*Elena A. Sidenko,
Senior Lecturer,
FGAOU DPO APC and PPRO,
Moscow, Russia*

Creation of an Innovative Environment Based on Active Approach In-home Training Conditions in Educational Organizations

Key words: *innovative environment, State educational standard, the system of intra Teacher Training; project technology; activity approach.*

Annotation: *The foundation of an innovative environment of educational organization is based on the ideas of a) the activity approach, b) the adequacy of digestible content types and forms of activity of training students, and c) support for the potential development of personal resources, d) reliance on the resources of small groups and the group as a whole. The experience of developing and implementing programs of intraschool training is described, the work on creating the organization's mission in terms of creating a school complex is actualized.*

Важность разработки этой темы заключается в наличии - несоответствия между необходимостью формирования инновационной среды в условиях введения ФГОС и отсутствием механизмов ее создания; противоречия между необходимостью и потребностью подготовки педагогов к переходу на реализацию ФГОС и недостаточной разработанностью программ внутришкольного повышения квалификации, обеспечивающих готовность руководителей и педагогов к реализации ФГОС второго поколения (8,9,10).

В качестве идеи создания инновационной среды нами принята реализация проектной технологии, которая применяется как для управления школой, так и для организации образовательного процесса. В настоящее время в пространстве социума существенно меняется роль и значимость применения проектной деятельности. Жизнедеятельность многих социальных сфер определяется эффективностью использования в них проектной технологии, позволяющей организовать общность людей в творческие группы, работающие на определенный продукт, с учетом конкретных ресурсов и условий деятельности. Поэтому работа на внутришкольном уровне групп, проектных команд учеников, учителей, педагогов, руководителей образовательной организации – необходимое условие успешности запуска механизма создания инновационной образовательной среды (1,3).

Указанное формирует потребность использования в образовательном процессе современных образовательных технологий и, в частности, метода проектов, использование которого может развить в выпускниках образовательных организаций социально-значимые компетенции. Однако в последнее десятилетие ученые и практики — педагоги, как отечественные, так и зарубежные, констатируют наличие кризиса образования, выражающегося в падении престижа образования, снижении качества подготовки выпускников, потере у них интереса, мотива к учебной деятельности, с одной стороны, а с другой стороны - неготовностью педагогических кадров к разрешению кризисной ситуации. Последнее положение усиливается неготовностью институтов повышения квалификации обучать педагогов по-новому, недостаточной разработанностью программ повышения квалификации, позволяющих обеспечить овладение педагогами методами и приемами создания инновационной среды образовательного учреждения по реализации ФГОС. Отсюда вытекает значимость рассмотрения проблемы в системе внутришкольного повышения квалификации работников образования.

Кроме того, в создаваемых школах-комплексах, с одной стороны, зачастую отсутствует согласованность ценностных установок, целей, развивающих подходов и пр., а с другой – требуется стратегическое единство педагогических подходов, педагогической философии, смысла образования, основного назначения образовательной организации, роли каждого субъекта в ней. Указанное усиливает проблему подготовки педагогических кадров к реализации миссии образовательной организации (2,3,6).

В большинстве зарубежных исследований образовательная среда оценивается в терминах "эффективности школы" как социальной системы - эмоционального климата, личностного благополучия, особенностей микрокультуры, качества воспитательно-образовательного процесса (1,5). При этом констатируется, что не существует заранее заданного сочетания показателей, которые бы определили "эффективную школу", поскольку каждая школа уникальна и одновременно является "сколком общества". С точки зрения зарубежных исследователей, более значимым фактором школьной эффективности выступает организационный, обеспечивающий солидарность представлений учителей о своем профессиональном долге, их умение увязать личные педагогические философии как друг с другом, так и с учащимися, поддержку автономной инициативы учителей администрацией образовательной организации (3).

Наиболее теоретически проработанным в отечественной психологии представляется подход В. И. Слободчикова, который, с одной стороны, вписывает образовательную среду в механизмы развития ребенка, определяя тем самым ее целевое и функциональное назначение, а с другой - выделяет ее истоки в предметности культуры общества. Автор считает, что эти два полюса - предметности культуры и внутренний мир, сущностные силы человека - в их взаимоотношении в образовательном процессе задают границы содержания образовательной среды и ее состав (11).

Для реализации этого подхода в условиях перехода образовательной организации на новые образовательные стандарты важным становится объективная потребность в такой внутришкольной системе повышения квалификации учителей, которая могла бы

адекватно изменять и развивать школьную образовательную среду, готовя ее субъектов к инновационной деятельности.

В настоящее время с введением организационной инновации, а именно: создания школ-комплексов важно помнить, что изменение одного из элементов приводит к изменению состояния всей системы. Школьная команда должна быть готова к тому, что создание комплекса потребует пересмотра применяемых технологий: компьютерных, телекоммуникационных; педагогических, управленческих; усилится эффект введения новых экономических механизмов стимулирования инновационной деятельности и оплаты труда педагогов; потребуется работа и над миссией новой школы-комплекса.

Как известно, миссия организации (школы) — смысл, основное назначение ее существования. При слиянии в комплекс образовательных учреждений миссия новой школы должна в объединенном коллективе обсуждаться, приниматься, а может быть, и разрабатываться заново. Руководителю школы-комплекса необходимо понимать, что миссия не формулируется в один момент. Руководитель не сможет в одиночку обдумать эти идеи и распространить их в коллективе. Этапы формулирования миссии включают в себя подготовку, формулирование, развитие и пересмотр (4,7,11).

Подготовка. Прежде всего, необходимо определить влияющие на миссию внешние и внутренние факторы. Для этого осуществляется анализ внутренней и внешней среды, выявление проблем внутренней среды, сопоставление с ресурсами, возможностями, продумывание рисков и учет своих слабых сторон.

К внешним относятся следующие: требования и ожидания рынка по отношению к выпускникам – промышленность, учебные заведения; особенности окружающего социума – специфика образовательных учреждений, наличие учреждений дополнительного образования и т.д.; цели и результаты работы интегрируемых образовательных учреждений, из которых приходят ученики; детских садов, из которых приходят воспитанники; изменения на рынке труда; требования федеральных стандартов второго поколения и др.

Внутренние факторы следующие: взгляды и убеждения учителей, воспитателей и других работников школы, детского сада; уровень профессионального мастерства работников интегрируемых образовательных учреждений; состав учеников школы, воспитанников детского сада; организационная культура интегрируемых образовательных учреждений; материально-техническая и финансовая обеспеченность; взгляды попечителей школы, учеников, родителей, воспитанников; традиции и прошлый опыт интегрируемых образовательных учреждений; восприимчивость к инновационным процессам.

При анализе внешних и внутренних факторов руководителю и возглавляемой им команде по подготовке и формулированию миссии необходимо помнить, что вышеперечисленные факторы различны по способности к изменениям, следовательно, степень влияния на них со стороны команды может быть различной.

В процесс подготовки миссии необходимо вовлечь как можно больше работников интегрируемых образовательных учреждений, учеников, родителей, общественности. С этой целью проводятся опросы, анкетирования, тестирования всех заинтересованных сторон. Это особо важно в плане обеспечения мотивирующей функции цели – миссии.

Формулирование должно быть основано на анализе внутренних и внешних факторов, результатов опросов, анкетирования. Важно, чтобы словесная интерпретация помогала четко формулировать цели школы-комплекса.

Развитие и пересмотр. Миссия – это такая целевая установка, к которой приходится все время возвращаться. С одной стороны, развитие организации можно сверять с миссией, а с другой, можно увидеть, сохраняет ли миссия свою актуальность или ее нужно адаптировать к изменившимся обстоятельствам (10). Условием успешной разработки и реализации миссии школы в условиях создания школ-комплексов является наличие слаженной школьной команды педагогов и руководителей (12,13).

Здесь будет важна работа руководителей по созданию системы условий для мотивации педагогов школы к инновационной деятельности, учитывающей недостаточный лично – значимый опыт творческой деятельности учителей в условиях интеграции коллективов; недостаточное владение учителем технологией проектирования инновационной деятельности; синдром эмоционального выгорания учителя.

Руководителю важно решить задачи:

Задача 1. Активизация лично - значимой творческой деятельности педагога:

- Коллективное принятие критериев успешности педагогов в инновационной деятельности.
- Комплексная диагностика лично-профессиональных предпочтений педагогов.
- Презентация лично – значимого опыта творческой деятельности в контексте лично – ориентированной, гуманной педагогики.
- Разработка карты успешности педагогов школы с учётом их актуальной зоны развития и определение их зоны ближайшего развития.
- Обеспечение сетевого (в рамках комплекса) взаимодействия педагогов по проблеме.

Задача 2. Овладение эффективными технологиями проектирования и реализации инновационной деятельности:

- Организация повышения квалификации педагогов режиме «обучающей организации».
- Организация повышения квалификации педагогов в режиме самообразования.
- Организация повышения квалификации педагогов в режиме практикумов, мастер-классов, вебинаров.

Задача 3. Создание условий для стабильного эмоционального фона в педагогическом коллективе:

- Тренинги эффективного педагогического общения.
- Тренинги управления конфликтами.
- Практикум овладения инновационными технологиями управления (психотерапевтический подход, супервизия, технология рефлексивного управления, коучинг).
- Овладение техниками релаксации.

Такая работа, проводимая на внутришкольном уровне, будет способствовать формированию у педагогов способностей к инновационной деятельности, к успешной

работе в условиях изменения состояния всей педагогической и управленческой системы образовательного учреждения, к реализации миссии школы-комплекса.

В работах В.С. Лазарева - доктора психологических наук описывается инновационная деятельность школы, раскрывается модель введения инноваций в образовательных учреждениях (3,4). Модель определяет последовательность и содержание действий по введению инноваций в школе, а также их цели и ожидаемые результаты. Она предусматривает пять этапов разработки и осуществления программы модернизации существующей в школе образовательной системы, адаптируя которые к нашей ситуации, можем сформулировать:

1. Формирование рабочей группы по разработке проекта модернизированной образовательной системы школы-комплекса и органов управления программой реализации проекта.

2. Определение необходимых изменений в существующей образовательной системе школы для создания школы-комплекса.

3. Выработка и согласование с коллективом педагогов миссии школы-комплекса.

4. Разработка проекта образовательной системы школы-комплекса.

5. Разработка плана-графика создания образовательной системы школы-комплекса.

6. Реализация запланированных изменений в образовательной системе школы-комплекса.

В заключение хотелось бы перефразировать высказывание В.С. Лазарева (3), из которого следует вывод, что развитие школы, в нашем случае, школы-комплекса определяется как процесс качественных изменений в составляющих ее компонентах и ее структуре, вследствие которых школа-комплекс должна приобрести способность достигать более высоких, чем прежде, результатов образования, а иначе, какой смысл в комплексах. И очень важным на этом пути перемен является миссия новой школы, к реализации которой должны быть готовы и педагоги, и руководители, т.е. вся педагогическая команда комплекса.

В отечественной психолого - педагогической науке исследуются теоретические подходы к организации процесса подготовки учителей. Различные аспекты повышения квалификации учителей рассматриваются в работах В.Б.Гаргай, А.В. Даринского, В.И.Загвязинского, И.А.Зязюна, В.В.Краевского, Н.В.Кузьминой, Е.Б.Лысовой, Л.И.Мищенко, А.Я.Найн, А.Ю.Панасюк, В.А.Сластенина и др. Проблемы управления методической работой учителей раскрываются в исследованиях Ю.К.Бабанского, Ю.В.Васильева, В.И.Зверевой, Ю.А.Конаржевского, М.М.Поташника, В.Г.Рындак, Г.Н.Серикова, П.И.Третьякова, Т.И.Шамовой и других.

Анализ литературы по проблеме исследования показал, что дискуссионным остается понятийный аппарат проблемы, отсутствует понятие «внутришкольная система повышения квалификации», которая бы связала цели, задачи, направления, методы, средства и формы обучения учителей, как с их потребностями, так и с потребностями конкретной образовательной организации, недостаточно рассматривается управление процессом повышения квалификации учителей. Проблема внутришкольной системы повышения квалификации учителей актуальна не только в

теоретическом, но и в практическом плане. В практике повышения квалификации школьных команд существует ряд проблем: отсутствует массовость и периодичность обучения, нарушается принцип непрерывности, оперативного пополнения и обновления опыта большинства учителей.

Поэтому нами были выделены задачи:

1. Провести исходную диагностику уровня готовности и запросов педагогов по реализации ФГОС.

2. Разработать программу внутришкольного повышения квалификации для педагогов образовательной организации по отработке механизмов создания инновационной среды в условиях введения ФГОС на основе применения проектной технологии

3. Разработать и апробировать модель внутришкольного повышения квалификации, определить направления ее корректировки.

Было выдвинуто предположение, согласно которому механизм создания инновационной среды образовательной организации в условиях введения ФГОС может основываться на запуске механизма саморазвития педагога через актуализацию его самоопределения относительно роли и функций введения ФГОС в образовательное учреждение, обучение целеполаганию, обучение постановке индивидуально-значимых профессиональных проблем деятельностного характера, мотивацию к овладению способами решения личностно-значимых проблем, овладение приемами и подходами формирования у учащихся универсальных учебных действий в рамках программы внутришкольного повышения квалификации.

Исходным моментом для обновления содержания образования и внедрения новых педагогических технологий является появление нового социального заказа на выпускника образовательной организации. Заказа, предполагающего развитие личности выпускника и его подготовку к деятельности в новых социально-экономических условиях, при которых он должен владеть проектной деятельностью, быть способен решать проблемы и проблемные ситуации в различных сферах жизнедеятельности социума.

В основу программы положены идеи: а) деятельностного подхода, б) адекватности усваиваемого содержания видам и формам деятельности повышения квалификации слушателей, в) опоры на потенциал развития ресурсов личности, г) опоры на ресурсы малых групп и коллектива в целом.

Данные идеи позволяют построить креативное пространство внутри-школьного уровня подготовки, в котором участник через «проживание» и рефлекссию проблемной педагогической ситуации пополняет, систематизирует и обновляет знания и опыт по профессионально-значимой проблеме.

В ходе построения модели инновационной образовательной среды и ее апробации было выявлено, что основные затруднения педагогов связаны с непониманием инновационности ФГОС второго поколения, недостаточной мотивацией педагогов для участия в инновационных процессах по освоению ФГОС; неготовностью осваивать содержания УУД; неготовностью педагогов работать с мотивацией ученика, обучать его через присвоение опыта в рамках предметной деятельности. Была выявлена необходимость коррекции программы внутришкольной подготовки, а именно: введения

модуля, обеспечивающего мотивационную готовность педагога, особенно среднего и старшего звена; введения модуля коммуникативной компетентности педагога, включающего техники вступления в контакт, техники активного слушания, техники «выхода из конфликтной ситуации». Доказано, что теоретические положения и условия, обеспечивающие саморазвитие педагога через актуализацию его самоопределения относительно роли и функций введения ФГОС в школе; обучение целеполаганию в современных условиях; выявление факторов, влияющих на мотивацию педагога к внедрению ФГОС в учебном и воспитательном процессах на месте работы педагога, овладение педагогами средств проектирования учебного и воспитательного процесса компетентностно-деятельностной направленности могут быть успешно использованы при проектировании инновационной образовательной среды в школах подобного типа.

Результативность разработанной программы внутришкольного повышения квалификации проверялась на основе «Теста неоконченных предложений», «эссе», рефлексивных отчетов, заключительных анкет, проводимых после прохождения педагогами и руководителями программы.

References:

1. Valamina OV, Davydova NN. *Realization of the model of public - active schools within the socio-educational project "Citizen": Experiment and innovation at school, 2011, №1.*
2. *Questions for training managers of education: managing change: A manual for the system of additional vocational teacher education: by TG. Bedeshko, AV. Zelentsova, AN. Kuzibetsky etc .: Ed. AN. Kuzibetsky. Volgograd, Change, 1998; 132: p.111.*
3. Lazarev VS. *The influence of the teaching staff on the result of innovation: Experiment and innovation at school, 2009, №5.*
4. Lazarev VS. *System development of the school. Moscow, Russian Pedagogical Society, 2002; 304.*
5. Novikov AM. *The structure of pedagogical activity: Innovative projects and programs in education, 2010, №4.*
6. Sidenko AS. *Innovative potential teachers: Education, 2013, № 1; 121-126.*
7. Sidenko AS. *Secrets of productive professional dialogue with the introduction of the second generation of the GEF in school: from theory to practice: Innovative projects and programs in education, 2011, №6.*
8. Sidenko AS, Sidenko EA. *About the beginning of the experiment to teach universal educational activities with the introduction of the GEF: Experiment and innovation at school, 2013, №1; 40-48.*
9. Sidenko AS, Bolmazova EV, Sidenko EA. *The draft program of the experiment "of training teachers to implement the standards of the second generation": Experiment and innovation at school, 2010, №1.*
10. Sidenko EA. *The main difficulties of teachers in the transition to the second generation of the GEF: Experiment and innovation at school, 2012, №2; 4-7.*
11. Slobodchikov VI. *Conceptual Foundations of anthropology of modern education: Innovative projects and programs in education, 2011, №3.*
12. Fishman LI. *Professional development: desired and actual: Municipality: innovation and experiment, 2011, №6.*
13. Chugalaev AH. *Effective professional development of teachers within the school: Innovative projects and programs in education, 2010, №4.*

