Л. Е.Асадчих

директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №32», кандидат педагогических наук

**Организация инновационного обучения сотрудников как необходимое условие эффективного развития общеобразовательного учреждения**

Социальные и экономические перемены, происходящие в современном обществе обусловливают инновационные процессы в системе образования.

Приоритетными задачами развития образования как базового элемента долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года становятся обеспечение инновационного характера базового образования, формирование новых механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей; создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Новые требования общества к системе образования влекут за собой необходимость гибкого реагирования общеобразовательных учреждений на происходящие изменения, адаптации к новым условиям. Разработка и реализация программ развития школы, ставят перед педагогическими коллективами проблему обновления системы педагогических и управленческих ценностей, составляющих ядро организационной культуры общеобразовательного учреждения.

Под организационной культурой в теории управления понимают совокупность господствующих в данном коллективе ценностей, убеждений, установок, общий моральный климат, помогающий работникам понять назначение организации в целом (смысл их деятельности, во имя чего они работают), механизм ее функционирования и тем самым создать нормы деятельности и поведения [1]. Стержнем организационной культуры образовательного учреждения являются в первую очередь профессионально-педагогические ценности. И.Ф. Исаев считает, что основу типологии профессионально-педагогических ценностей составляет профессионально-педагогическая деятельность как содержательный компонент профессионально-педагогической культуры преподавателя. Учёный предлагает выделить специальные группы профессионально-педагогических ценностей: 1. ценности-цели, раскрывающие значение и смысл целей профессионально-педагогической деятельности; 2. ценности-средства, раскрывающие значение и смысл способов и средств осуществления профессионально-педагогической деятельности; 3.ценности–отношения, раскрывающие значение и смысл отношений как основного механизма функционирования ценностно-педагогической деятельности; 4. ценности-знания, раскрывающие значение и смысл психолого-педагогических знаний в процессе осуществления профессионально-педагогической деятельности; 5. ценности-качества, раскрывающие значение и смысл качеств личности преподавателя: многообразие взаимосвязанных индивидуальных, личностных, коммуникативных, статусно-позиционных, деятельностно-профессиональных и внешнеповеденческих качеств личности преподавателя как субъекта профессионально-педагогической деятельности, находящих отражение в специальных способностях [2].

В условиях инновационных изменений у субъектов процесса управления формируются новые цели профессионально-педагогической деятельности, такие как: активное взаимодействие и партнёрство всех субъектов процесса управления; инициативное, предпринимательское поведение сотрудников; активное участие в решении проблем развития общеобразовательного учреждения, непрерывное совершенствование качества педагогической деятельности;профессионально-личностное развитие педагогических и управленческих кадров.

Для того чтобы решить проблему трансформации профессионально-педагогических ценностей педагогов необходимо создать в общеобразовательном учреждении педагогические условия для внутришкольного инновационного обучения сотрудников.

Ряд исследователей в области управления образовательными системами подчёркивают, что инновационное обучение идет сегодня на смену поддерживающему обучению. Его рассматривают как реакцию системы образования на переход общества к более высокой ступени своего развития, на изменившиеся цели образования.

Инновационное обучение - это обучение, стимулирующее инновационные изменения в существующей организационной культуре и социальной среде, выступающее в качестве активного отклика на проявляющиеся как перед отдельным человеком, так и перед обществом проблемные ситуации. Оно призвано готовить не только "человека познающего", но и "человека действующего" [3].

Мы считаем, что, с точки зрения стратегического управления, большое значение приобретает инновационное обучение сотрудников, предполагающее управление знаниями, что в современной теории управления принято называть интеллектуальными активами. Мы разделяем точку зрения Б.З. Мильнера, что знания и компетентность персонала лежат в основе развития организаций, а управление знаниями ставится важным инструментом её деятельности. П. Друкер охарактеризовал знания как устойчивое конкурентное преимущество организации [4].

Таким образом, можно сказать, что процесс управления знаниями становится форпостом современного организационного управления, который имеет две основные задачи. Первая задача - это повышение эффективности использования знаний, вторая – это выдвижение инноваций, создание инновационных образовательных продуктов.

Решение первой задачи в общеобразовательном учреждении подразумевает выявление, изучение и распространение передового педагогического опыта, а также разработку новых методов систематизации знаний и создание программ управления активами профессионально-педагогических знаний. Администрация общеобразовательных учреждений должна уделять большое внимание поощрению обмена знаниями не только между субъектами процесса управления, но и со стратегическими партнёрами школы, другими общеобразовательными учреждениями, образовательными центрами, научными лабораториями в рамках межсетевого взаимодействия.

Решение второй задачи предполагает создание необходимых условий для совместной деятельности субъектов процесса управления, поощряя их творческую инициативу и риск. Вовлечение большого количества сотрудников к совместной продуктивной деятельности приводит к процессу высвобождения инновационного потенциала педагогов, что в конечном итоге способствует появлению инновационных образовательных продуктов. В этой связи особую актуальность приобретает отношение учителей друг к другу, их доверие к руководству, сплочённость, что некоторые исследователи называют «социальным капиталом организации», который придаёт уверенность субъектам процесса управления в том, что усилия, затраченные ими на разработку инноваций, будут признаны.

Мы считаем, что в школьной организации необходимо создать так называемую «спираль знаний», где неизвестные широкому кругу работников знания должны быть выявлены и распространены для того, чтобы стать частью знаний всех сотрудников школы. На каждом уровне «спираль знаний» расширяется, вбирая в себя новые элементы, которые классифицируются, обобщаются и представляются в необходимом виде всем субъектам образовательного процесса.

Принято считать, что организационные знания состоят из теоретических, практических, стратегических, производственных знаний. По мнению ряда исследователей, организационные знания составляют интеллект организации, основанный на информационных технологиях, технологиях принятия решений и скорости восприятия нововведений. В результате организация собирает информацию, анализирует её и генерирует новые знания с целью повышения качества товаров и услуг. Использование информационных и коммуникационных технологий приводит к появлению новых уровней взаимосвязей в школьной организации, созданию горизонтальных структур, виртуальных систем.

В общеобразовательном учреждении «спираль знаний» создаётся путём отбора содержания, систематизации приёмов, методов, средств обучения; создания авторских программ обучения педагогов и учащихся; интеграции педагогического и управленческого опыта сотрудников; вовлечения субъектов образовательного процесса в управление школой; создания новых средств хранения, передачи и распространения передового профессионально-педагогического опыта, что в итоге способствует формированию инновационной организационной культуры, наращиванию интеллектуального потенциала сотрудников, непрерывному поступательному развитию школьной организации, значительному повышению конкурентоспособности общеобразовательного учреждения.

Библиографический список

1. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организаций и консультантам по управлению. – М.: Дело, 1999.

2. Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. – Москва-Белгород, 1993.

3. Кузнецова Н.В.О гуманистических аспектах и проблемах инновационного образования.

4. Друкер, П. Ф. О профессиональном менеджменте. – М.: Вильямс, 2006.