

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования «Академия повышения  
квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»**

**Кафедра развития образования**

**Тема эссе: Педагогическая инноватика -  
необходимость или мода?**

(зачётная работа по итогам курсов повышения квалификации по  
образовательной программе «Нормативно- правовое обеспечение  
развития системы дополнительного образования детей в РФ»  
16.03.28.03.2015 г.)

Работу выполнил:  
Тарануха Ольга Владимировна

Москва 2015

В современных условиях педагог дополнительного образования является технологом учебного процесса. Ему необходимо ориентироваться в широком спектре современных инновационных технологий, идей, направлений, не тратить время на открытие уже известного. Сегодня быть педагогически грамотным специалистом нельзя без внедрения педагогической инноватики.

Педагогическая инноватика – это относительно новая для гуманитарной сферы наука, которая активно развивается в последние два десятилетия.

Ее развитие обусловлено витком перестройки российского общества, выходом России на общемировое образовательное пространство и интеграцию в глобальные процессы мирового развития после многолетнего пребывания в стороне от мировых процессов педагогики и дидактики. В связи с этим требования социума к качеству образования, социальный заказ на разностороннее развитых специалистов, обладающих компетенцией не только в профессиональных вопросах, но и в общекультурном плане, и также в плане информационной и технической компетентности, породил множество несоответствий между стандартами существующего образования и необходимостью социума.

Соответственно, при возможности активного реформирования образовательного процесса и образования в целом набирает обороты такое явление, как постоянное введение инноваций в педагогический процесс с целью сделать качество образования как можно более эффективным и подходящим под требования современного общества.

Педагогическая инноватика как наука занимается изучением нововведений, возникающих сегодня педагогических концепций, идеи теорий, проверяет их на жизнеспособности и возможность применения к существующей системе образования и воспитания. Вместе с тем растущее влияние на модернизацию образования веяний педагогической инноватики следует подвергнуть тщательному анализу и рассмотрению.

Чрезмерное увлечение инновациями и новомодными педагогическими теориями и идеями чревато такой же вероятностью неудачи и несоответствия окружающей реальности, требований общества и будущего детей, как и пребывание в рамках консервативной парадигмы педагогического процесса. Нельзя сказать, что инновации – это плохо. Но и нельзя сказать и что стремление к инновациям только ради инноваций – это хорошо.

Почему сегодня настолько востребованы новые идеи в педагогике и образовательном процессе? В первую очередь это связано с явлением глобализации. Современный этап развития мирового сообщества выделяет образованию одну из центральных ролей в процессе глобализации, при этом образование зачастую воспринимается в первую очередь как решающий фактор, демонстрирующий степень конкурентоспособности и динамичности развития экономики страны. Система современных социально значимых установок, требуемых глобализационным процессом, включает в себя не

только профессиональную на мировом уровне компетентность специалиста в своей области, но и способность к сотрудничеству, мобильность, готовность к межкультурному взаимодействию, коммуникабельность и толерантность. Знание современных технических инноваций, способность нестандартно и широко мыслить, и многие другие аспекты, которые ранее были скорее вторичным предметом интереса, но теперь выходят на первый план. Соответственно, формирование социально ответственной, инициативной, коммуникативной, самостоятельной, творчески мыслящей личности сейчас приоритетнее, чем грамотный, но задвинутый в рамки предрассудков и границы своей профессии специалист.

Поэтому меняются и требования к содержанию, средствам и методам педагогического процесса, поэтому и возникает необходимость в педагогических инновациях – то есть применении новых теорий, идей и концепций на практике.

В первую очередь к вопросу внедрения инноваций в педагогический процесс следует подходить с точки зрения целесообразности. Не каждая педагогическая инновация нуждается в немедленном внедрении, и отнюдь не каждая внедренная – оказывается действительно эффективной.

Во-вторых, есть проблема реализации инноваций. Допустим, инновация действительно необходима и нужна – например, внедрение в педагогический процесс проектной технологии. Эта инновационная технология уже показала себя как обладающая значительным потенциалом в развитии творческой и вместе с тем аналитически мыслящей личности. Но здесь в первую очередь мы сталкиваемся с проблемой внедрения на двух уровнях: уровень ресурсов и уровень людей.

Исходя из аспекта человеческого фактора, существует два основных нюанса внедрения педагогической инновации: отсутствие энтузиазма и его избыток. Как показывают исследования, из педагогического состава с удовольствием и энтузиазмом инновацию воспримут около 66% педагогов – то есть большинство педагогического состава, а вот реализовывать ее будут не более 40% педагогов. То есть из 100% мы имеем приблизительно 40% консерваторов, тормозящих процесс, 40% организаторов, помогающих инновациям, и 20% - инертных педагогов, воспринимающих инновации, но отнюдь не спешащих их использовать. К сожалению, наша структура образования такова, что 40% консерваторов, как правило – педагоги, достигшие определенного уровня опыта и авторитета, а также занимающие руководящие должности, с высоты которых видны не только плюсы, но и сложности, и минусы внедрения инновации. И, к сожалению, многие руководители предпочитают скорее «заморозить» процесс, чем заниматься столь трудоемким делом при остальной нагрузке. Оставшихся реализаторов можно условно разделить на две части: энтузиасты и специалисты. Очень часто бывает так, что педагоги, с энтузиазмом взявшиеся за внедрение инновации, не успевают толком в ней разобраться, что порой еще хуже, чем инертное согласие с инновацией.

Также очень сильна проблема отсутствия молодых специалистов и быстрый спад энтузиазма с их стороны. Многие педагоги в настоящий момент предпочитают уходить в другие профессии. В этом нельзя их упрекнуть, так как при осуществлении практической деятельности на местах после получения образования, специалисты сталкиваются с рядом проблем как организационного, так и методического характера, и многие из них говорят об откровенной отсталости программ образовательных организаций социальным реалиям.

Поэтому, как указано в материалах Всероссийской научно-практической конференции, система профессиональной подготовки и переподготовки педагогов в рамках профессии должна быть способна:

- полностью обеспечить удовлетворение потребностей социума в компетентных специалистах, как со стороны образования и воспитания, так и со стороны организации педагогического процесса;
- полностью удовлетворить потребность работников системы образования в профессиональной переподготовке и повышении квалификации путем создания модели мобильного непрерывного обучения в соответствии с западным опытом постдипломного образования;
- полностью устранить проблему несоответствия теоретической модели инновационного постдипломного образования в сферах переподготовки и повышения квалификации её внедрению и реализации на практике.

С этой проблемой можно справиться, если периодически посылать педагогов на курсы повышения квалификации, своевременно знакомить с инновационными идеями и наиболее перспективными из них, устраивать возможность обмена опытом с теми учебными учреждениями, где инновация прижилась, и показала свою эффективность, устраивать тренинги и мастер-классы.

Однако это начинание также ведет за собой следующую проблему - отсутствие материального и ресурсного обеспечения.

На вопросе материального обеспечения мы не будем останавливаться надолго, эта проблема остра и ясна всем. Скажу только, что, несмотря на обязанность руководства обеспечивать педагогам возможность прохождения обучения с оплатой как самого курса, так и расходов, связанных с командировками и проездом, многие руководители образовательных учреждений действуют по принципу «отпуска за свой счет», когда обязанность преподавателя подтвердить свою квалификацию и повысить ее или получить новый профессиональный навык в рамках профессии ложится на его плечи в финансовом плане. Соответственно, ценностно-смысловая характеристика необходимости повышения квалификации, переподготовки в своей педагогической деятельности, особенно у молодых педагогов, оказывается переориентирована на самостоятельное обучение и самоподготовку на местах работы, а к необходимости повышения квалификации и переподготовки молодые специалисты подходят с точки

зрения осознанной необходимости, не воспринимая ее иначе, как неизбежное зло.

А вот следующей проблемой можно назвать ресурсное обеспечение. К примеру, в нашем сельском Доме Детского творчества ресурсное обеспечение оставляет желать лучшего во всех смыслах этого слова. Ограниченный бюджет не может, к примеру, позволить в каждой аудитории использовать проектор и экран для демонстрации слайдов. Проектор у нас только один на весь дом творчества, а интерактивная доска для нас вообще, что-то запредельное. То же – с техническим и программным обеспечением. Компьютеров не хватает всем педагогам, не говоря уже о детях. Педагоги часто вынуждены пользоваться устаревшей компьютерной техникой и программным обеспечением, не отвечающим требованиям даже десятилетней давности, что уж говорить о современности. И возможности обновить, ресурсную базу часто нет в течение многих лет. Эта проблема также решается – но за счет материального обеспечения.

В материальное же обеспечение упираются и курсы повышения квалификации, переподготовка специалистов, поездки их на семинары, приглашение специалистов и педагогов для обмена опытом – все это требует финансового обеспечения. Часто в небольших образовательных учреждениях просто стоят перед выбором – новые технические ресурсы, обновление материальной базы, ремонт здания или обучение педагогов?

Наконец, в-третьих, даже если у образовательной организации есть и необходимые ресурсы, и инновация нужна и необходима, и педагогический коллектив согласен и готов к ее внедрению, в силу вступает третья проблема: проблема собственно внедрения.

Анализ планов развития ДДТ показывает, что большинству из них присущи такие недостатки, как абстрактность конечных целей, необоснованность состава действий, неопределенность промежуточных целей, нечеткость определения сроков выполнения действий, всё не перечислишь. То есть попытка внедрения инновации без расчета ее эффективности, без анализа необходимой для нее ресурсной базы, базы подготовки педагогов, необходимости изменения учебных планов, подготовки технического обеспечения – обречена на постепенный провал.

Итак, в свете рассмотренных проблем, у меня есть два предложения по развитию инноватики в педагогическом процессе: реформирование системы повышения квалификации и переподготовки педагогов и системное и поступательное внедрение инноваций в Дворцы и Дома Детского творчества.

Что касается системного подхода к внедрению инноваций, то в этой ситуации, на мой взгляд, целесообразна практика поэтапного внедрения в педагогический процесс той или иной инновационной технологии.

На первом этапе такого постепенного процесса педагогическая инновация должна пройти всестороннее изучение на соответствие ее мировым педагогическим тенденциям, требованиям российского общества и мировой общественности.

После того, как инновация будет с теоретической точки зрения доказано эффективной, ее следует проверить на стадии научного эксперимента: то есть внедрить в педагогический процесс в крупных городах, имеющих значительную ресурсную базу, и в педагогическом составе, готовом к инновациям, и способным к быстрому обмену опытом. Педагогический эксперимент, будучи внедренным и эффективным в отдельных регионах, подвергается мониторингу и анализу результатов научного эксперимента.

И только после этого этапа инновацию можно считать рабочей и пригодной для системного внедрения в педагогический процесс, что и должно происходить на заключительном этапе ее проверки.

Сейчас, как я уже отметила, ситуация с внедрением педагогических инноваций выходит за рамки такого системного научного подхода, и имеет вид хаотической раздробленности: каждая школа, каждое учреждение дополнительного образования стремиться улучшить свой педагогический процесс. А поскольку идей, теорий и инновационных методик стало более чем достаточно, то и внедряются в процесс только те, которые в данном педагогическом коллективе имеют сторонников, и воспринимаются позитивно коллективом в целом.

Таким образом, можно сказать, что если традиционно новейший педагогический российский и зарубежный опыт работы с новыми поколениями детей рождал осознанную необходимость в самообучении педагога, то новая гуманистическая образовательная парадигма подразумевает одновременное развитие коллектива как единого организма.

Т.е. после того, как организация повышения квалификации и переподготовки будет организована на местах – следует позаботиться о том, чтобы она была соответственной для всего коллектива педагогов - с учетом их возраста, опыта, квалификации, индивидуальных особенностей и особенностей преподавания. Такая индивидуалистичная место ориентированная модель повышения квалификации и переподготовки пока невозможна в рамках существующих программ повышения квалификации, которые предусматривают переподготовку и повышение квалификации педагогов на курсах – т.е. в разнородной группе, где один и тот же нюанс преподается совершенно разным педагогам, в том числе из разных образовательных учреждений.

Принятие новых перспектив становится невозможно только в рамках самообучения и саморазвития, поскольку инновации требуют слаженной работой над всем педагогическим коллективом, однако системного подхода к внедрению инноваций фактически нет. Обмен опытом также носит хаотический характер – в европейской части России педагогические конференции проводятся довольно часто, а, например, в условиях сильной географической удаленности – как в нашем случае, в условиях о. Сахалина – выезд педагогов на конференцию по обмену опытом крайне сложно и затратно.

Соответственно, в условиях удаленности регионов, а также крайне острой нехватки ресурсов у педагогов просто нет возможности внедрять в жизнь ту инновацию, которая через пять-десять лет окажется забытой и неэффективной.

Здесь я вижу только один выход: переход на дистанционное обучение и развитие корпоративного обучения педагогов. Особенности дистанционного обучения как одной из форм обучения таковы, что при дистанционном обучении или дистанционном получении заданий обучающийся вынужден пользоваться информационными технологиями, а такое пользование, даже и вынужденное, все равно способствует развитию информационной компетенции, а выполнение их развивает уже комплексную информационно-аналитическую компетенцию.

Концепция электронных конференций и дистанционного обучения позволит внедрить в жизнь и принцип корпоративного обучения педагогов, и принцип системного внедрения инноваций.

Соответственно, можно сказать, что дистанционное обучение обладает гибкостью, мобильностью, экономичностью, экономически выгодно (преподавателю не надо тратить деньги на проезд и проживание в командировке), практически выгодно (без отрыва от педагогического процесса). Также посредством дистанционного обучения и переподготовки тренер может оценить реальный уровень и опыт педагога, провести мониторинг его квалификации и мониторинг развитости воспитанников и коллектива, в котором работает обучаемый – то есть произвести контроль качества обучения. На практике дистанционное обучение может использоваться при любой форме повышения квалификации и переподготовки – при стажировке, прохождении курсов, организации семинаров и конференций, применении методов моделирования и кейсов, проектов, тренингов и наставничества.

Таким образом, педагогическая инноватика – не просто дань моде, а осознанная и обоснованная социально-культурными реалиями необходимость. Но вот подход к инновациям и их внедрению должен носить комплексный системный характер, а не быть бессистемным хаотичным явлением. Если педагогический коллектив будет работать как единое целое, а в российском институте повышения квалификации и переподготовки педагогов будет сформирована и внедрена система дистанционного обучения инновациям, то инноватика станет не прихотью – а серьезным инструментом рационализации образовательного процесса.

## Список литературы:

1. Возгова З.В. Инновационный потенциал проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно – педагогических работников.//Фундаментальное исследования. №9.2012.-С.84-90
2. Кулешова Г.М. Инновации в образовании: дань моде или требование времени? (интернет ресурс).
3. Кулешова Г.М.Инновация как новая философия образования.//Интернет-журнал «Эйдос», 2008.
4. Шишов С.Е., Агапов И.Г. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость? // Стандарты и мониторинг в образовании. 2012, март-апрель. С.58-62