

К этому следует добавить, что и в количественном выражении требования каждого стандарта на этом этапе также выполняются.

Психолого-педагогические дисциплины (общие и специальные) вводятся в образовательную программу с 3-го курса, т. е. со 2-й ступени.

Анализ учебных программ по курсам, требований к подготовке студентов на различных этапах обучения не выявил серьезных противоречий в построенной схеме, что позволяет применять ее в образовательных учреждениях, ведущих подготовку педагогов, дизайнеров.

Развитие образовательной деятельности в направлении подготовки дизайнеров-педагогов без дополнительных затрат для образовательных учреждений внесет существенный вклад в становление дизайн-образования.

А. Я. Найн

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Неэффективное педагогическое управление инновациями стало одной из причин признанного состояния системы профессионального образования в стране. Такое явление во многом обусловлено тем, что система не имела в себе механизмов саморазвития. По сути, ни на одном уровне системы не было заинтересованности в освоении нововведений, финансировалось только текущее функционирование образовательных учреждений, и не выделялись средства на развитие, педагогическая наука и практика были слабо связаны.

Ситуация, складывающаяся в настоящее время, грозит повториться, и какие бы замечательные педагогические новации не были разработаны, при некачественном управлении нельзя надеяться на их широкое и результативное освоение. Отражая в себе особенности переживаемого нашим обществом переходного периода, управление развитием инновационных процессов в образовании находится в промежуточной стадии своего движения от одного способа работы к качественно иному и, как отмечают многие исследователи, сохраняет еще ряд существенных противоречий (И. К. Шалаев, 1996).

Первое противоречие возникает между необходимостью управления инновациями в образовании и недостаточной целенаправленностью управленческих действий. Федеральные и региональные стандарты качества образования только еще разрабатываются, социальный заказ образованию не определен, поэтому цели образования оказываются расплывчатыми, и у педагогических работников нет ясных ориентиров, что тормозит развитие инновационных процессов. Столь же нечетко определены и обеспечивающие аспекты развития об-

разования. Не разработаны многие нормативы обеспеченности образовательных учреждений средствами и ресурсами, не ясны нормативы расходования ресурсов, социально-гигиенические нормативы, учитывающие специфику территорий. Если, кроме того, учесть несовершенство информационной службы, не позволяющей иметь развернутую картину текущего состояния образовательной системы и ее потребностей, станет очевидной необходимость предпринимать меры к изменению сегодняшнего положения.

Второе противоречие возникает между существующим типом управления и необходимостью прогнозирования развития инновационных процессов. Дело в том, что по своему устройству действующие механизмы управления способны обеспечивать лишь запаздывающую реакцию, т. е. они реализуют реактивный тип управления (в отличие от этого существует управление, которое называют прогностическим или опережающим). Запаздывание в принятии решений сегодня наиболее заметно при управлении инновационными процессами, прежде всего, пограммно-методического, кадрового и материально-технического обеспечения.

Третье противоречие возникает между необходимостью контроля за развитием инновационных процессов и его низкой эффективностью. Наблюдается стихийность и несогласованность действий органов управления и образовательных учреждений. Например, очень часто материальные средства запрашиваются уже под внедренное нововведение, а не закладываются в смету расходов заранее, т. е. не реализуется прогностическая функция. Бывает и наоборот, когда средства выделяются на развитие инноваций, а используются на другие виды деятельности.

Механизмы педагогического управления инновациями в личносно ориентированном образовании, в отличие от механизмов управления функционированием, находятся сегодня в стадии формирования. Здесь сказывается узость функций управления развитием, реализовавшихся в недавнем прошлом и, как следствие, малый опыт и недостаточное владение управленческим персоналом методами, необходимыми для реализации этих функций.

Управление развитием, как и управление функционированием, еще недостаточно целенаправленно и системно. Это обусловлено прежде всего тем, что решаются задачи управления инновационными процессами по схемам, наработанным в прошлом опыте в рамках решения задач управления процессами функционирования.

Постановка конкретных и реалистических целей – одно из наиболее слабых мест в действующих системах управления. Управления без целей не бывает, поскольку без них оно лишается одного из важнейших компонентов – обратной связи. Но часто на практике действительные цели подменяются псевдо-

целями. Формулировки типа "повысить уровень образовательных потребностей", "создать условия для полноценного развития учащихся" и т. д. свидетельствуют об отсутствии четкого видения перспективы и ориентации на конкретные результаты (А. Я. Найн, 1995).

Оптимальный механизм педагогического управления инновациями в системе личностно ориентированного образования, по нашему мнению, должен быть таким:

а) всякая инновация должна пройти путь от первичной формулировки философского (методологического) основания до создания стройной педагогической системы, включающей учебные планы, учебные предметы (с учебными пособиями, программами и методическими рекомендациями), дающей представления о тех знаниях, умениях, навыках (ЗУНах), которые формирует данная подсистема;

б) управленец должен иметь представление о том, что может дать данная подсистема. По отношению же к формирующейся системе он лишен такого понимания и не способен ни контролировать ситуацию, ни оказывать помощь новой нарождающейся педагогической системе. Кроме того, чаще всего инновация строится на неприятии традиционных представлений о норме. Естественно, что такая инновация будет противоречить требованиям, выдвигаемым к традиционной подсистеме;

в) выходом из этого положения может стать принятие следующего принципа: в момент, когда заявляется создание новой педагогической системы, все меры контроля и управления "размягчаются". Управленцы и разработчики объединяются для выработки новых методов и форм управления ситуацией в некий промежуточный социальный институт. Проводится серия семинаров, цель которых – решить, как реализовать заявленную идею в соответствии с законодательством, возможностями, сложившимися традициями управления и т. д. Такие семинары могут возобновляться на протяжении всего переходного периода. Результатом должны быть разработки различных режимов управления инновационными подсистемами;

г) по мере формирования новой педагогической системы отдельные элементы управления становятся все более жесткими, и конечной целью является создание новой "ЗУНовской" подструктуры, все аспекты которой заявлены, отслежены, и подлежат определению, описанию и контролю.