
ПОВСЕДНЕВНАЯ ИННОВАТИКА УЧИТЕЛЯ

Л.М. Никонова

МОУ – гимназия №94, г. Екатеринбург

Проблемы инновационного развития педагогического коллектива. Способы распознавания и типологии педагогической инноватики. Стимулирование инновационного развития педагогов.

Любое педагогическое взаимодействие инновационно: оно происходит “здесь и сейчас” с конкретным ребёнком и в конкретной ситуации, и поэтому его невозможно осуществить по готовой “методической схеме.” В нём всегда содержится – хотя бы микроскопический – элемент авторской инноватики. В школьной повседневности растворено бесчисленное множество проблемных педагогических ситуаций, требующих уникального ответа, в результате учитель всё время находится в условиях педагогического изобретательства. Это означает, что инноватики в школе неизмеримо больше, чем это представляется на первый взгляд. Она скрыта, не замечается, растворена в педагогической рутине. И, тем не менее, именно она позволяет педагогу чувствовать себя представителем креативной профессии, даёт ему ощущение профессионального самоуважения и гордости за удачные педагогические ходы.[3].

Любая педагогическая победа состоит не только из освоенного методического приёма, но и включает в себя собственный креативно – инновационный импульс педагога. Педагогика не знает абсолютно стандартных ситуаций, поэтому и педагогические проблемы лишь отчасти поддаются типологизации.

Итак, инновационный элемент – норма школьной жизни, норма деятельности любого учителя. Это обусловлено тем, что предметом педагогического взаимодействия является ребёнок. А каждый ребёнок – личностно уникален, и, следовательно, создаёт уникальный комплекс педагогических про-

блем. С другой стороны, личностно уникален и каждый педагог. Для установления инновационной сути того, что учитель делает, необходимо внешнее зеркало, умеющее наблюдать и реконструировать наблюдаемый процесс. Проблема не в том, чтобы “изобретать” инноватику, а затем внедрять её, а в том, чтобы научиться распознавать реальную инноватику живой педагогической деятельности, описывать её, теоретически реконструировать и раскрывать инновационные ресурсы педагога. Сделать прозрачной повседневную инноватику каждого учителя – в этом главное условие становления инновационной школы. Не находить эффективные инновационные программы, чтобы активно внедрять их, а именно так выглядит традиционное управление инновационной деятельностью – а распознавать растворённую в школьной повседневности педагогическую инноватику и осмысливать её.

Специально организованная деятельность по “опрозрачиванию” школьной инноватики – то основа для внятного рассказа о том, в чём состоит инновационная суть уроков конкретного учителя, для превращения его деятельности из тёмной и смутной “вещи в себе” в прозрачную “вещь для себя” и “вещь для других” [1,2].

Можно говорить о двух принципиальных типах школ и учителей. Первые остро заинтересованы в том, чтобы описывать свою деятельность. Это и есть инновационные школы и учителя – новаторы. Вторые пока не готовы, пока не видят смысла в такой деятельности. Иными словами, есть ориентированные на инновационную деятельность предполагающую её описание. Их собственная педагогическая деятельность, сумма собственных педагогических индивидуальностей составляет некую “критическую массу”, вызывающую к жизни потребность деятельности описания, экспертизы и теоретической реконструкции педагогического пространства школы. Но школа должна иметь право на выбор той или иной системы социальной отчётности: экспертизы или инспектирования.

Как должна стимулироваться инноватика? Свобода – главное, что требуется любому педагогу, ориентированному на саморазвитие. Свобода и есть самый главный способ

стимулирования инновационной деятельности. Получение больших степеней свободы – это то, за что можно биться. Это и есть главный стимулятор. Просто свобода должна предоставляться не всем сразу и в равном количестве, а пропорционально реальной интенсивности инновационной деятельности. Больше инноваций – больше свободы, меньше контроля от инспекторских проверок, больше использование механизма экспертизы. Дополнительные права и свободы по сравнению с обычным процессом – главное, что “греет” учителя. Поэтому кроме всего прочего требуется разработка своего рода “Билля о правах и свободах учителей, занимающихся инновациями”. Этот документ должен создаваться на основе серии специально разработанных исследовательских интервью, которые нужно запустить среди ведущих инновационных школ страны и которые выясняют, что требуется для полноценной реализации их инновационных потребностей и проектов. Стимулирование организационное – это создание организационных и технических условий для описания индивидуальной инновационной деятельности. Например, учитель имеет “инспекционную неприкосновенность” в тот период, когда он активно занимается инновационной самооценкой в диалоге с экспертом. У него снижена почасовая нагрузка и увеличено время на рефлекссию – вплоть до введения специального оплачиваемого “рефлексивного дня”. Но при этом он обязан выдавать текстовый продукт определённого объёма. Только когда реализованы эти два механизма стимулирования, можно говорить об эффективном финансовом стимулировании инноватики. Оно может происходить “ по результату” – по текстам, подготовленным в экспертно – педагогическом диалоге. Иными словами – по “индивидуальным копилкам опыта”.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диагностика успешности учителя: Сб. метод. материалов для руководителей школ / Сост. Т.В. Морозова — М., 1997.
2. Зверева В.И. Диагностика и экспертиза педагогической деятельности. — М., 1998.
3. Т.Я.Яркова. Педагогическое исследование как развивающийся феномен // Образование и наука. 2009. № 3 (60). С. 3–11.