



НУГ Дружелюбная образовательная
среда: на перекрестке интересов
школы и города

Директора, завучи, учителя: роли и вклад в распространение школьных инноваций

Инновация — новый/улучшенный продукт/процесс, который существенно **отличается от предыдущих** продуктов/процессов подразделения и который был предоставлен потенциальным пользователям или введен в эксплуатацию подразделением (ОЭСР 2019).

Инновации “снизу” или низовые инновации - это инициативы, **возникающие на местах**, внутри или вне системы образования и восходящие от пользователей к формальным структурам (Королева Д. О., Хавенсон Т. Е., Андреева А. А., Лукина А. А. 2018)

Основные параметры ДОС:

- инклюзивность и равенство,
- эффективное преподавание и учеба, безопасная,
- здоровая и защищающая среда,
- соучастие обучающихся и обучающихся.

Результат - всестороннее развитие ребенка (Brixі 2009).

4 измерения ДОС:

- мобильность и открытость физического пространства школы,
- возможности взаимодействия учителей и учеников, при котором большое внимание уделяется мнению и желанию учащихся,
- гибкость и адаптивность образовательной программы,
- использование различных цифровых технологий в образовательном процессе (МЛ ИСИ).

Директор

- создать подходящий школьный климат
- мотивировать
- выступать ролевой моделью

(Isnaini et al., 2021; Buske, 2018; VanderStoep et al., 1994; Price, 2012; Amabile et al., 1996)

Учитель

- главные акторы или агенты инноваций, как с точки зрения предложения идей, так и с точки зрения воплощения их в жизнь

(Koch et al., 2014; Buske, 2018; Zlatkin-Troitschanskaia, 2006)

Вовлеченность директоров в работу повышает способность учителей генерировать идеи (Koch et al., 2014).

Директоров, нацеленных на изменения, некоторые исследователи называют директорами с трансформирующим типом лидерства (Захарова и др., 2019).

Такой директор имеет собственное представление о том, как должна развиваться школа и что для этого нужно, а не ждёт указаний “сверху” на этот счёт.

Трансформирующий директор мотивирует учителей и заместителей участвовать в конкурсах и грантах.

Фокус на инновации требует от директора наличие широкой сети контактов.

Такой директор нацелен на перенятие лучших практик из других школ, гимназий, лицеев.

Трансформирующие директора поощряют преподавательский состав развиваться и искать новые образовательные практики, не бояться их пробовать.

Одним из инструментов для этого является экспериментирование с новыми практиками самим директором. В связи с этим зачастую такие директора уделяют время методологической и методической работе с учителями и сами ведут часть уроков.

Такой подход позволяет им выступать позитивной ролевой моделью.

Такие директора не являются индивидуалистами, в том отношении, что они прислушиваются к мнению заместителей и учителей, а часть решений принимается коллегиально.

Инновационность учителя  эффективность школы (Wajdi et al., 2018)

Креативность (Koch et al., 2014; Amabile et al., 1996)

Наличие внутренней мотивации и внешних стимулов

Коллективная инновационность: персональная инновационность, разделяемые преподавательским составом цели и осознание необходимости улучшений (Buske, 2018).

Потому что, бывает, порой мне обидно, вот. Ну, тогда, вот, к нам три года назад, действительно, так мало народу пришло. Мы...ой (вздыхает), было жутко, конечно. Мы, конечно, все равно играли. Ну, не то чтоб в пустом зале, но мало было. При том даже Любовь Викторовна не пришла – так обиделась на нее, боже. Я неделю с ней не разговаривала. Вообще, говорю, ну как так? Ладно, там, математики, физики – понятно. Но учитель русского языка и литературы! Это было, вообще, для меня, конечно. Ну, просто нож в спину... Я прям не могла пережить, это тяжело. Ну, конечно, потом переживаешь – идешь дальше. (Соликамск, учитель русского языка и литературы)

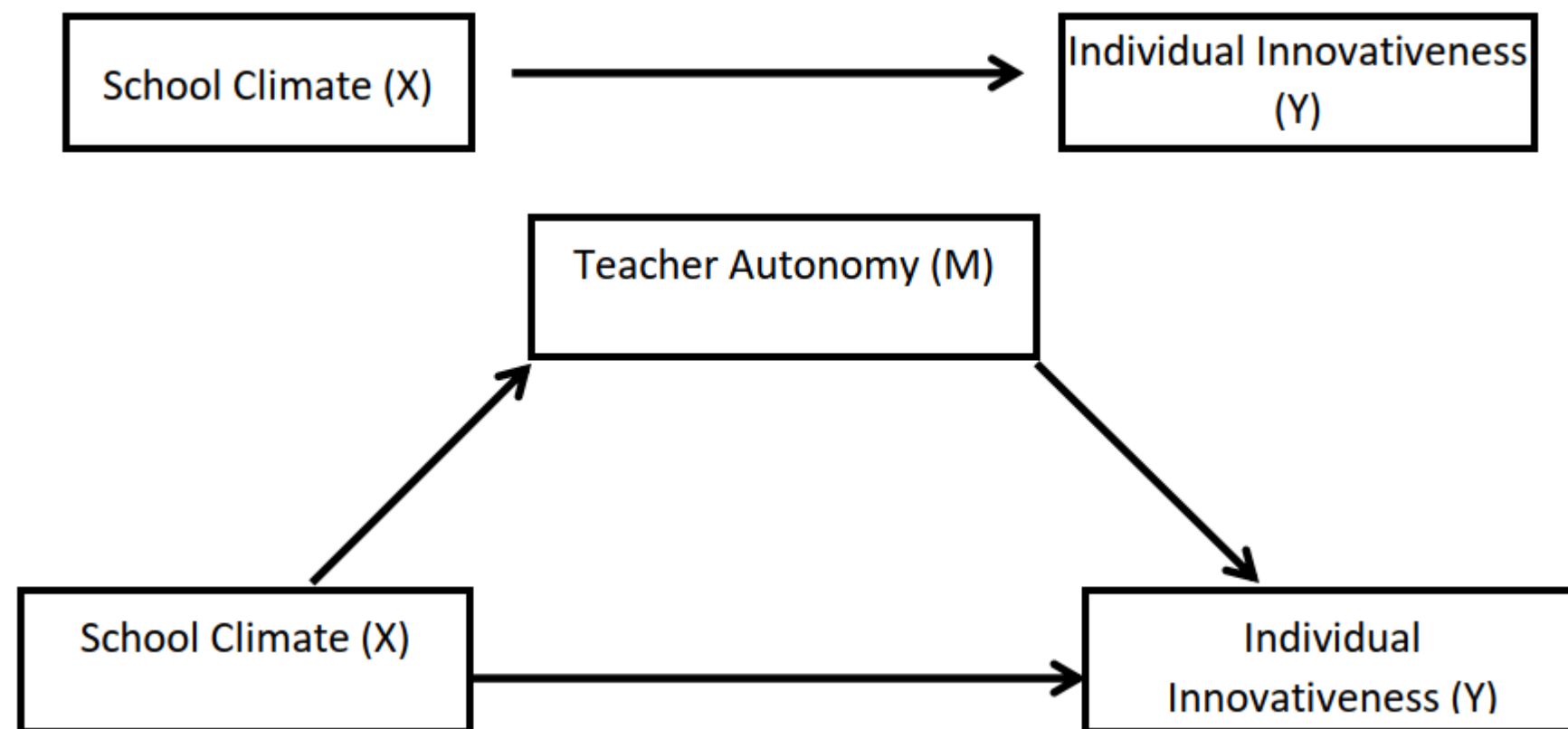
Что влияет на инновационность учителей?



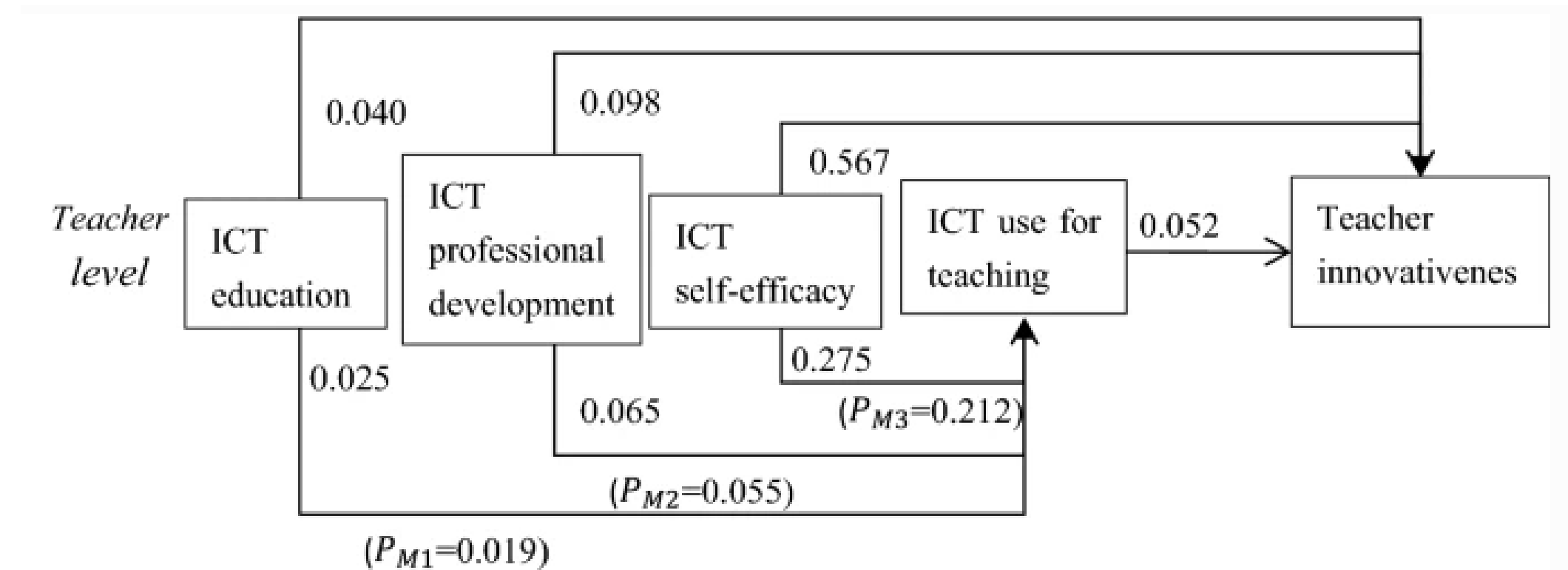
Level 1: *Teacher level*



(Nguyen, 2021)



(Ozdemir & Cakalci, 2022)



(Suharyati, 2017)

Готовность к внедрению инноваций в профессиональную деятельность педагогов и уровень их креативности зависят от нацеленности на успех, ценностных установок, склонности к разумному риску, готовности брать на себя ответственность в условиях риска (Rerke et al, 2020).

Ещё одна важная деталь про учителей, желательно, чтобы учитель, который придумывает идею, занимался её реализацией, так как более вероятно, что он/она придумают наиболее реалистичный и жизнеспособный план для этого (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

В некоторых исследованиях директоров школ и их заместителей объединяют в категорию школьных лидеров и противопоставляют их восприятию восприятию учителей при исследовании готовности к технологическим инновациям (Хавенсон и др., 2021).

Исследователи, изучающие типы директоров в российских школах, среди ключевых критериев отнесения директора к одному из типов выделяют не только характер взаимодействия с учителями, но и с заместителями (Захаров и др., 2019).

*Сейчас, я считаю, что очень правильно, что система управления, во-первых, должны быть заместители, **должна быть четко разделена сфера ответственности**, каждый должен знать, кто за что отвечает. Это важно. И должен быть человек, который **курирует** методическую работу. В современном образовании, я считаю, без этого вообще никак.*

И: То есть откуда появляются эти идеи? Как вам кажется, откуда вы их черпаете?

*Р: **Из головы, но не у меня. Я их догоняю до конца, докручиваю. Чаще всего у коллег.***

*Мое понимание команды оправдалось в этой школе оправдалось. Они формируются для определенного какого-либо дела, потом команда исчезает. Просто друзья, приятели и все. Есть элемент вот таких команд, есть. Но естественно это все официально, это через приказы, через предварительное согласование, иногда через убеждение. Естественно, есть какой-то либо **лидер**, вот здесь **заместитель директора** по старшей школе, он математик, у него там огромный функционал получается. Еще есть у меня зам по методической работе, молодая девушка, она иногда подключается, у нее тоже есть идеи. И вот они вдвоем начинают закручивать, и что-то бывает. Иногда физик подключаются к делу, **математик** тоже, я считаю, в этой команде уже. Человек пять бы назвал, наверное, да. Вот началка, к сожалению, только пока несколько раз у нас были заходы. Но есть пара человек, которые в началке в эту сторону разворачиваются, сначала никак не горели. **Когда это приходит — это надо делать.** Начинаешь делать, когда это приходит.*

*Руководство достаточно так активно поддерживает эти нововведения, они иногда могут быть такими прям, ну вот как в одном фильме было сказано "завиральная идея" да. Но она поддерживает, и она **получает поддержку, а потом развивается.** Конечно, это все потом **корректируется***

*У нас все учителя включаются в эти события и мероприятия, привлекаются дети, которые, так скажем, профильники, те, кто у них успешный и поэтому для учителя только бонус, потому что **ребенок развивается больше.** – Иллюстрация ДОС*

*Творческих людей и педагогов ты прекрасно видишь сразу и ты начинаешь их вовлекать при организации, да они и **сами говорят: "давай вот это сделаем, нам вот это надо провести"** то есть они сами являются **инициаторами.***

Пример низовой инновации в сфере ДОС: Взаимодействие и Физическое пространство

*У нас вот недавно Мария Леонидовна проводила **химическое домино**: дети решают задания, задания написаны на карточках, и стоимость есть у каждого задания, потом после прорешивания определяется победитель по количеству баллов - тоже **пришли дети с разных школ**, но это было **инициировано и задумано всеми учителями химии в муниципалитете**. И понятно, что раз уже химия в нашей школе проводится для детей 8-9 классов, значит в другой будет проводиться что-то другое, а мы с удовольствием.*

*Ну надо сказать, что в некотором смысле **администрация нас направляет**, мы уже **сами решаем**, что на выбор... у меня есть вопрос выбора, я не могу за все братья и соответственно, я считаю, и это на самом деле есть, меня поощряют за мою активность. В принципе **поощрение** носит и **материальный характер**, поощрение носит... когда в прошлом году я получила **медаль** за отличные результаты в образовании и воспитании подрастающего поколения, министра образования Российской Федерации.*

*Кстати вот, курс “Анализ и критическая оценка первоисточника” в прошлом году я представила **на городском методическом семинаре**, где в общем-то поделилась вот тем, о чем я вам сейчас говорила. Как он разрабатывался, как он представлялся, более того, я собрала некий опыт проведения в этом коллективе и опубликовала его в виде методических материалов и сегодня пришли результаты - мой продукт был оценен на **первое место в городе**.*



НУГ Дружелюбная образовательная
среда: на перекрестке интересов
школы и города

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !