



1797

IV Международная научно-практическая конференция
«УНИВЕРСИТЕТ, ОТКРЫТЫЙ РЕГИОНАМ:
от качества образования к качеству жизни»

РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Кравцов А. О.,

кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием

и кадрового менеджмента

РГПУ им. А.И. Герцена

Санкт-Петербург

ak90@yandex.ru

«Ни одно общество не может
позволить себе потерять центральную,
координирующую роль **университета-
исследователя** в организации и
продвижении креативности и
инноваций»

Г. ван Гинкель,
профессор Университета ООН

РОЛИ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ

- по мнению Вузов, чаще всего именно они выступают инициаторами взаимодействия **(64,1%)**, как с региональными системами образования, так и с отдельными образовательными организациями **(45,8%)**, при этом региональный орган управления образованием, лишь в **41%** является инициатором взаимодействия и в **30,8%** **координатором взаимодействия.**
- По мнению региональных органов управления, образованием, они и вузы в одинаковом количестве случаев выступают инициаторами взаимодействия **36% регион и 32% ВУЗ**, в **48%** случаев Вуз взаимодействует с отдельными образовательными учреждениями, а в **76%** случаев именно региональный орган управления образованием выступает в качестве координатора взаимодействия

Участие в научно-методическом
руководстве деятельности федеральных и
региональных инновационных площадок

**На это указали лишь 32% регионов
и 46,2 % Вузов.**

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ВУЗ

- участие в разработке стратегии – **84,6%**,
- участие в развитии кадрового потенциала – **71,8%**
- **66,7 %**- сопровождение инновационной деятельности
- **66,7 %**- участие в подготовке будущие педагогов.

РЕГИОН

- 84 % -участие в развитии кадрового потенциала,
- 64% - участие в разработке стратегии
- 56 % - сопровождение инновационной деятельности и участие в подготовке будущие педагогов.
- 56 % - участие в подготовке будущие педагогов.

Эффективные механизмы взаимодействия

- целевая подготовка педагогических работников по заказу региональной системы 76%- регион и 82,1 %- вуз;
- разработка и утверждение специальных программ – 60% и 71, 8% - соответственно,
- договорное взаимодействие с образовательными учреждениями 48% и 48,7 %

Очки от утопии

Научный руководитель не допустит близорукой практики школы



«На плечи учителя... не ложится, конечно, ответственность за всю ту отрасль знаний, которую он преподает. История не перестанет существовать от скучного урока, и алгебра не погибнет от неточного объяснения.

Но ученик, который сидит на скучном уроке или слышит сбивчивое, путаное объяснение, может потерять для себя и историю, и алгебру... Школьные науки существуют давно, но учителю дано каждый раз открывать науку перед классом, перед каждым сидящим за партой учеником. Да не покинет его это чувство, – озаряющее чувство личной ответственности за географию и ботанику, астрономию и грамматику». – Эти слова академика К.И. Скрябина будто бы специально сказаны о миссии научного руководителя в современной школе.

И эта миссия освещена, на мой взгляд, глубоким чувством личной ответственности за школу, образование, за свою науку – педагогику.

ПОРТФЕЛЬ
РУКОВОДИТЕЛЯ
ШКОЛЫ

А.М. Монсеев
О.М. Монсеева

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ ПО НАУЧНО- МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

функции, полномочия,
технология деятельности

Позиция научного руководителя в школе

«... всесторонне видеть сильные и слабые места практики, определять их истоки, не создавать утопические проекты, а всемерно заботиться, о том, чтобы продуктивные педагогические идеи дошли до школы и воплотились в реальных делах учителей».

«...И научный руководитель должен всё это уметь интерпретировать, объяснять; делать доступным для восприятия самые сложные научные изложения; находить вместе с учителем возможности, способы претворения в жизнь научных идей».

А.С. Роботова Научный руководитель в школе: посредник между наукой и ее практической приложимостью // Народное образование. – 2005. – № 7(1350). – С. 54-61.

СТАТУС

- В каждой организации существует своего рода дифференциация работников по рангу (позиция). Такое положение личности в иерархии сообщества, устанавливаемое в рамках обязанностей, прав и привилегий, образует статус.
- Обладание им позволяет человеку ожидать и требовать от других определенного к себе отношения.
- Каждый может иметь статус только в отношении к другим, которые признают его место и обращаются с ним определенным образом.



Ключевые вопросы

- I. Научный руководитель школы и научный руководитель ОЭР
- II. Научный руководитель или научный сотрудник?
- III. Научный руководитель и зам. Директора по ОЭР
- IV. Технологии взаимодействия с научным руководителем

Вопросы для научного руководителя

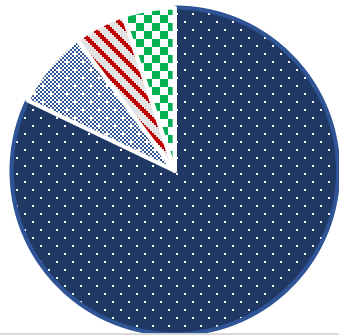
Что самое трудное в научном руководстве современной школой?

- Установить баланс между новыми технологиями и ценностными основами педагогики.
- Не подменять работу коллектива и, особенно, его руководителя.
- Установить совместные договоренности с администрацией школы.
- **Мотивировать педагогический коллектив школы на изменения в образовательном процессе школы с учетом персонификации образования.**
- Включить в исследовательскую работу весь педагогический коллектив.
- Воодушевить учителей на инновационную деятельность, когда они завалены рутинной работой, отчетами, контрольными...
- Четко определить проблемные зоны развития ОУ.
- Отслеживать и рефлексировать получаемые результаты.
- Нехватка квалифицированных педагогов, понимающих особенности ОЭР, постоянная смена руководителя инновационной деятельностью в школе.
- Коммуникация с микрогруппами внутри коллектива.
- Совмещение деятельности по времени всех педагогов.
- Организация взаимодействия учителей друг с другом для принятия коллективного решения.
- Подготовка отчёта.

Аналитический портрет научного руководителя современной образовательной организации.

**С.В. Аранова,
д.п.н., ведущий научный сотрудник НИИ
педагогических проблем образования
института педагогики РГПУ им. А. И. Герцена**

1. Тип ОО, в которой работает научный руководитель



■ общеобразовательная школа

■ детский сад



2. Должность научного руководителя по основному месту работы

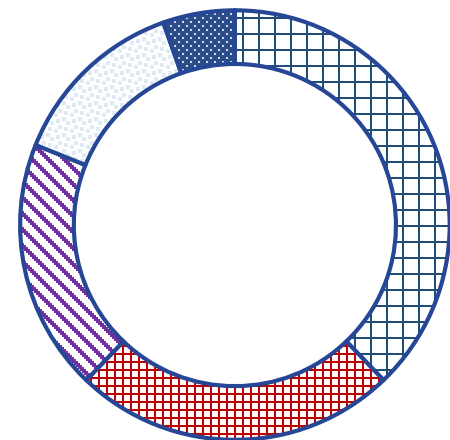
■ преподаватель

■ доцент

■ профессор

■ заведующий структурным
подразделением

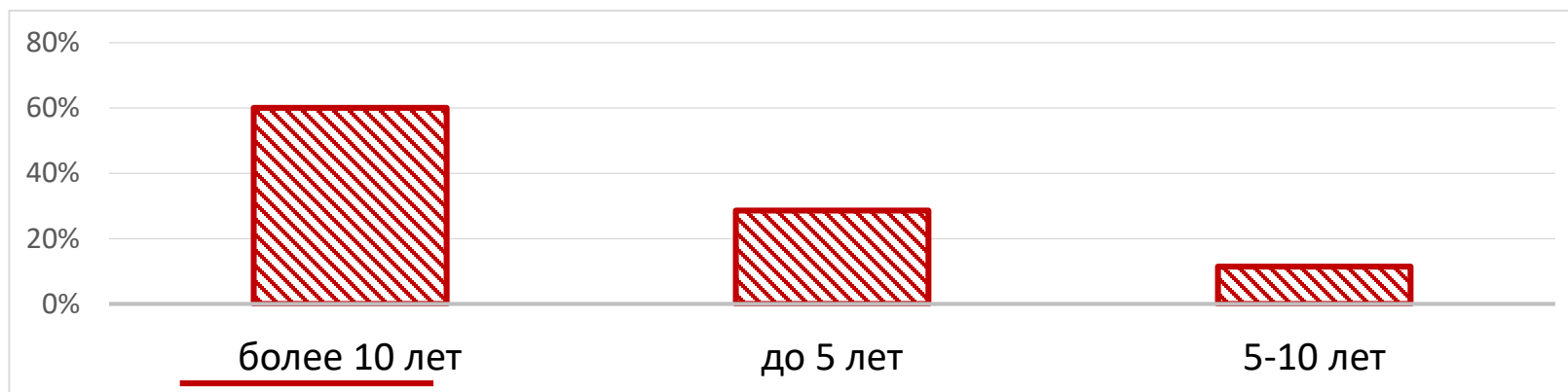
■ научный сотрудник



3. Имеет ли научный руководитель ученую степень?



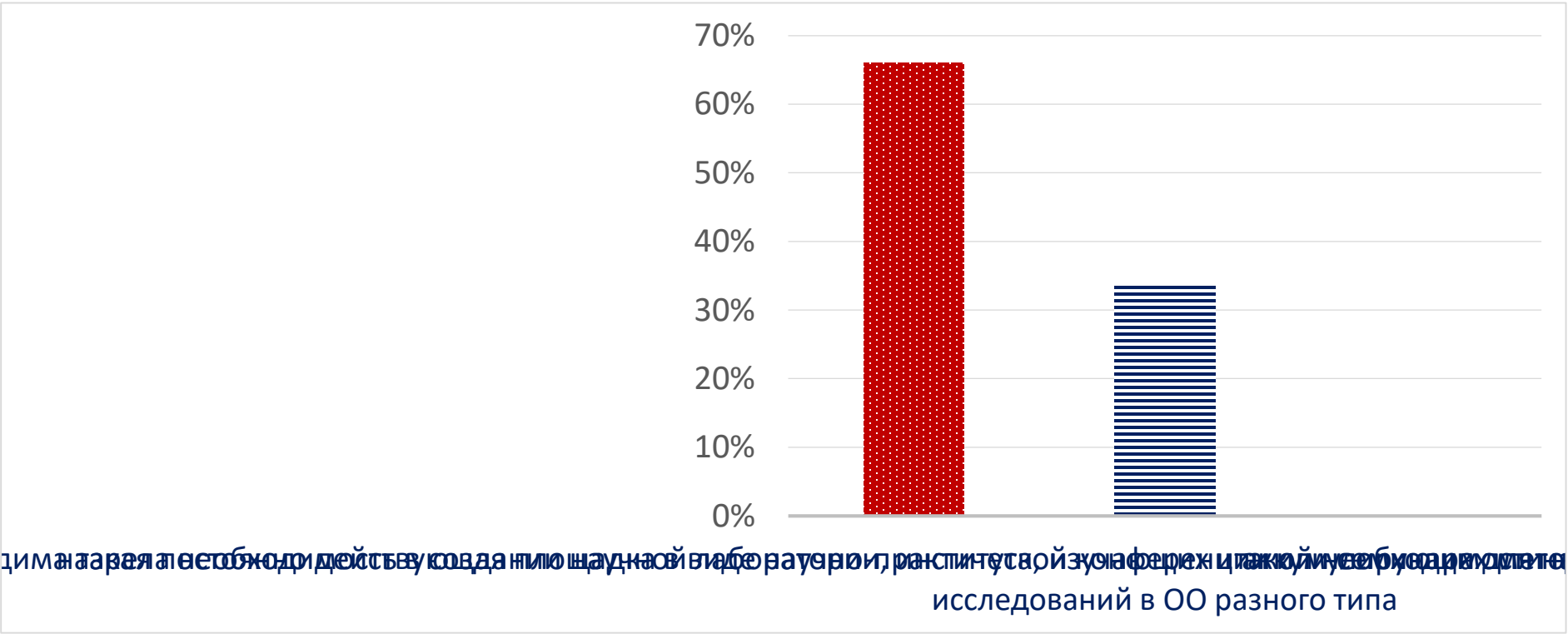
4. Каков общий стаж деятельности в качестве научного руководителя ОО?



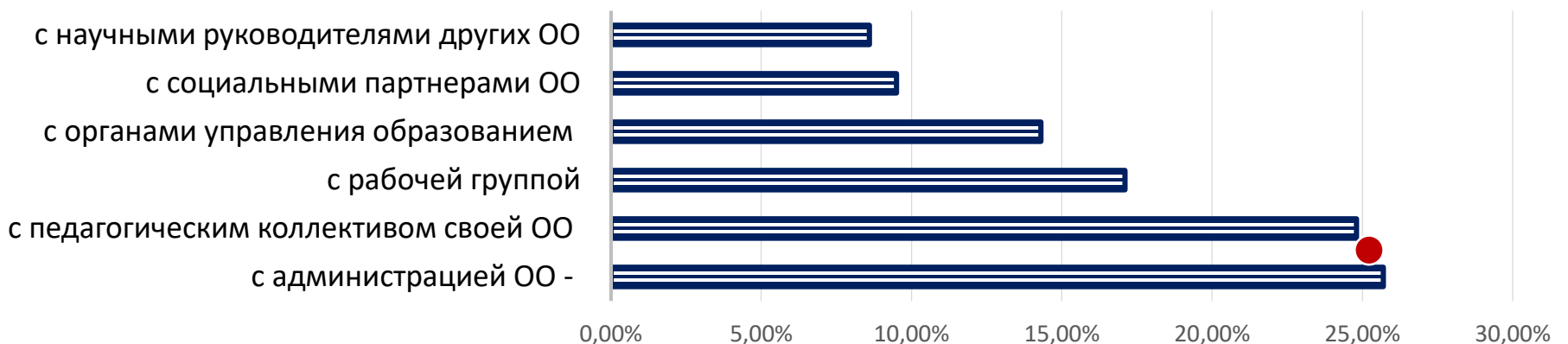
5. Уровень инновационных площадок, с которыми работал научный руководитель



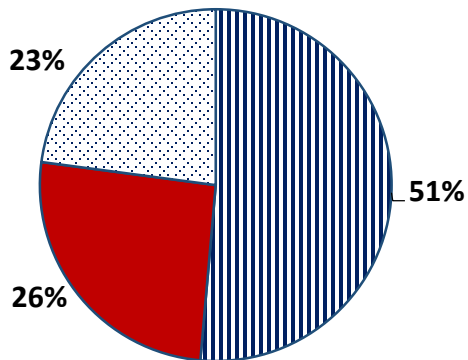
6. Считает ли необходимой организацию профессиональных коммуникаций между научными руководителями ОО?



7. С кем научный руководитель обсуждает результаты инновационной деятельности?

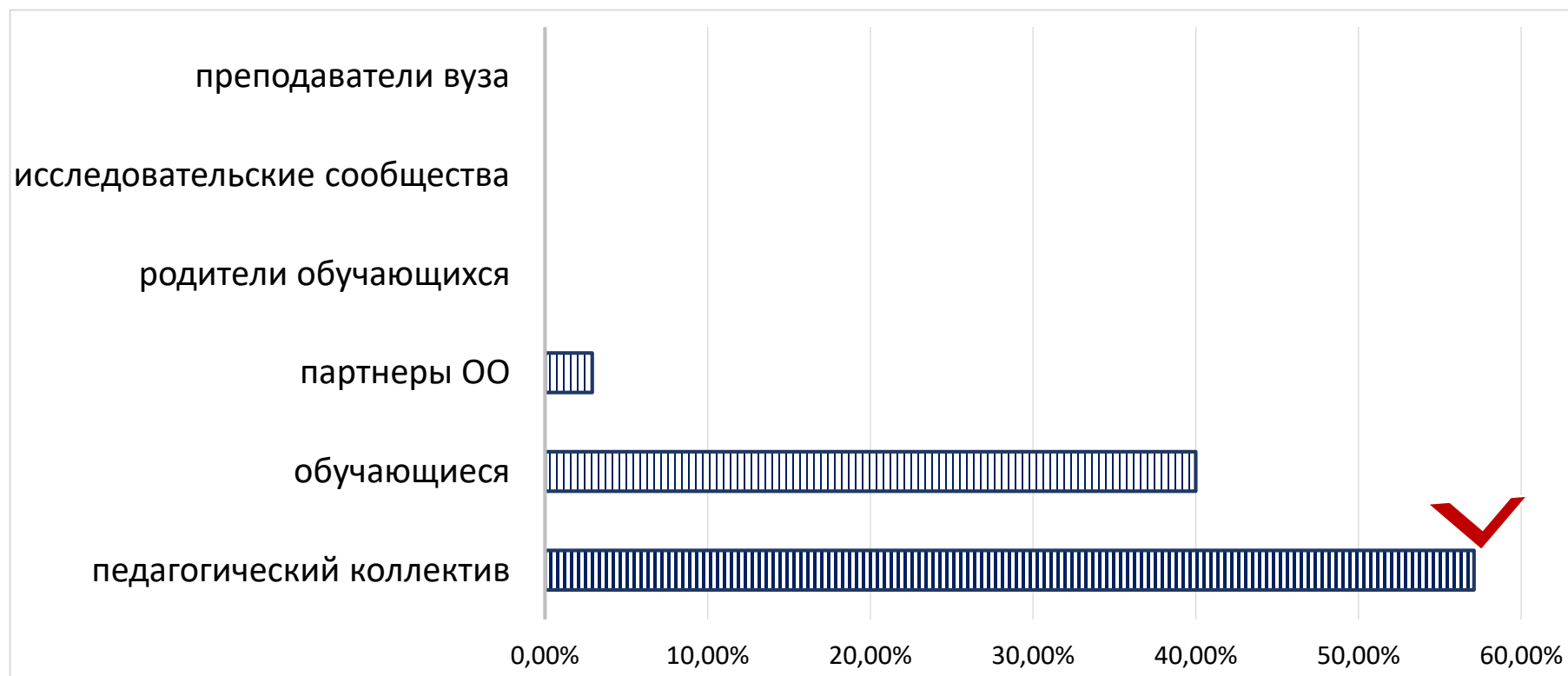


8. Имеет ли опыт участия в коллективных исследованиях нескольких ОО?

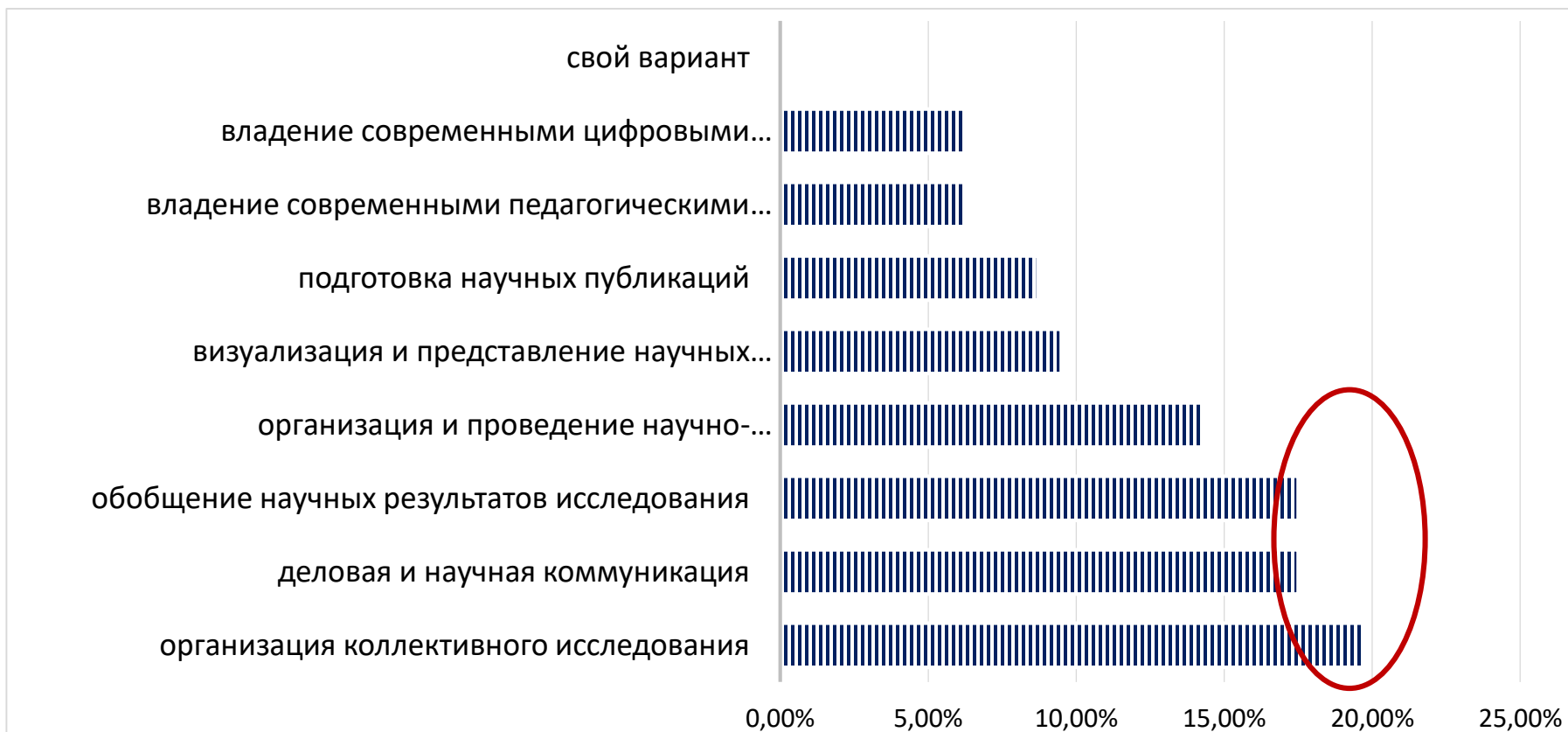


- имею опыт научного руководства ОО как в индивидуальном, так и в коллективном исследовании
- да, моя ОО входила/входит в коллективное исследование по общей теме инновационной работы

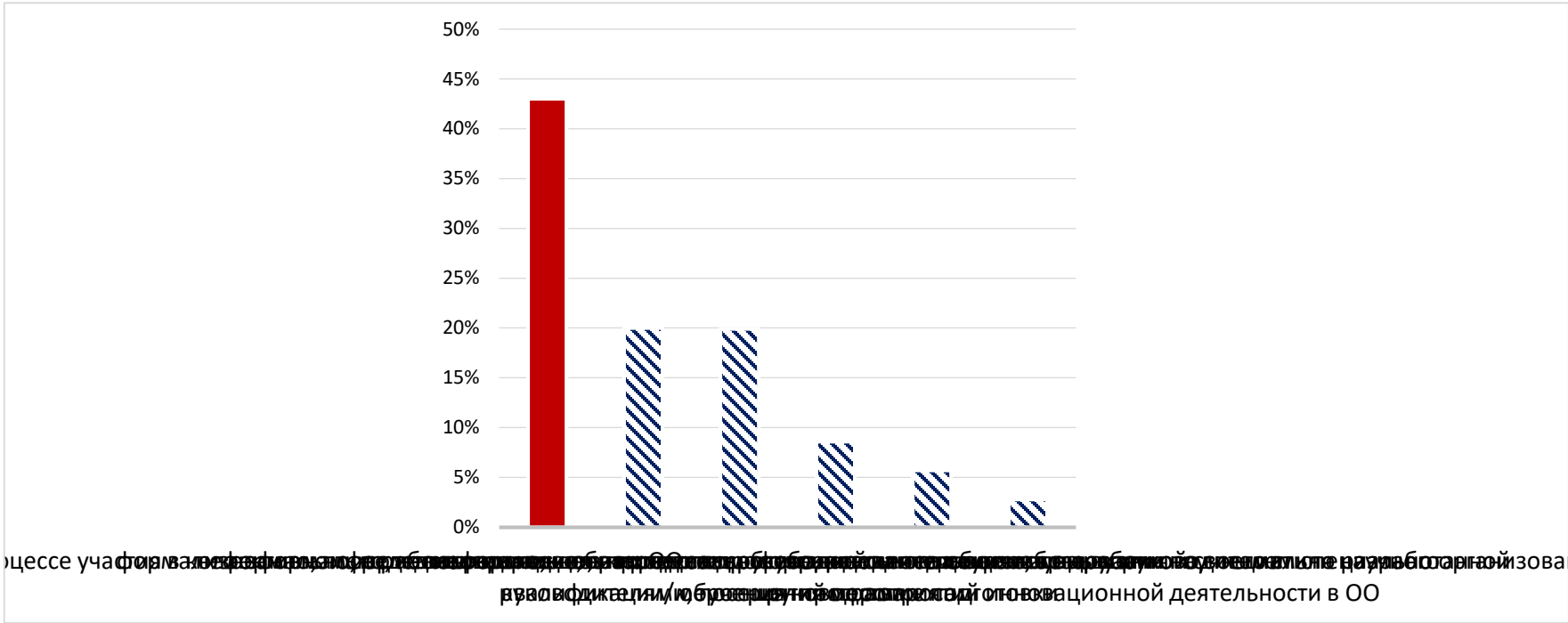
9. На кого ориентирована деятельность в качестве научного руководителя ОО в большей степени?



10. Какими главными компетенциями должен обладать научный руководитель?



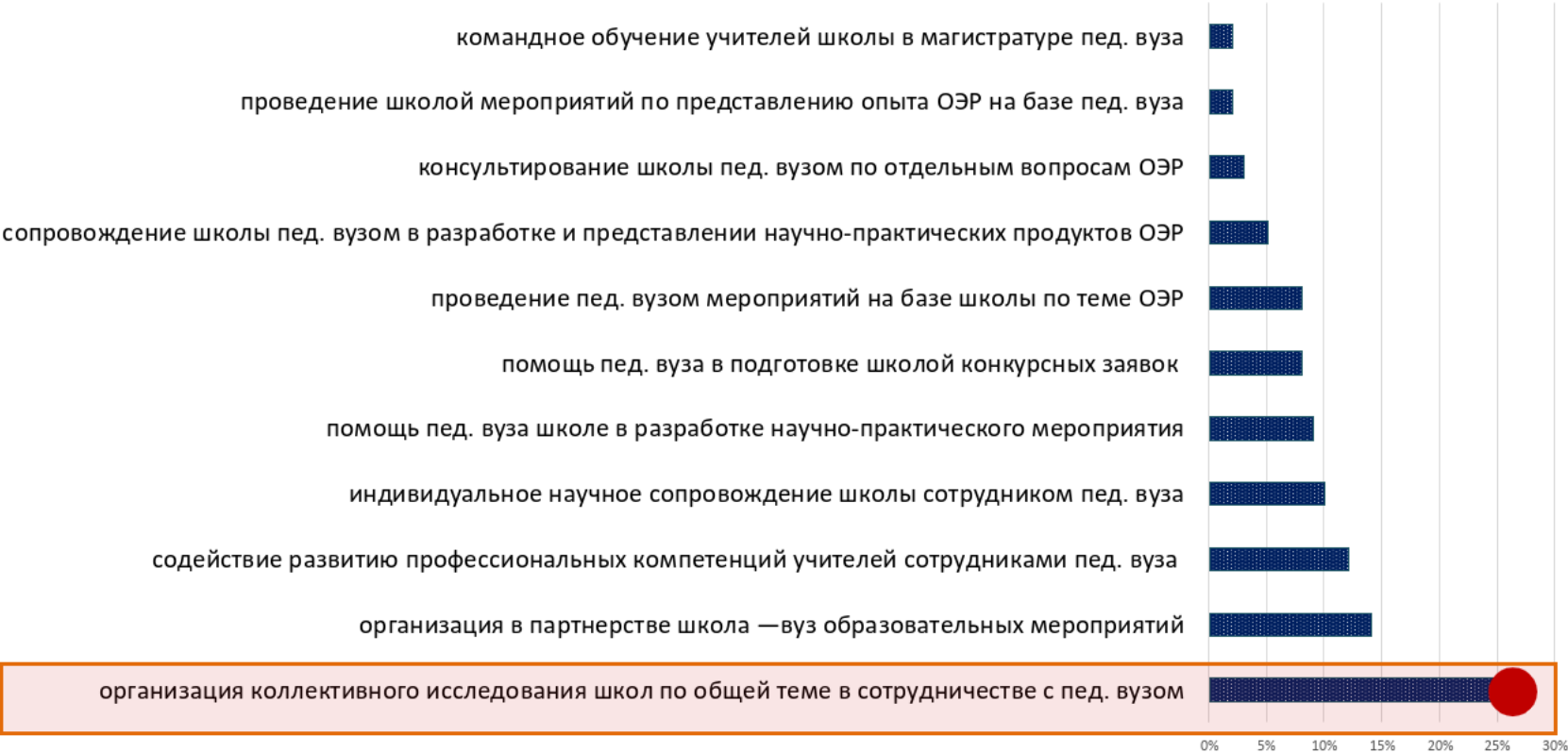
11. Нужна ли специальная подготовка научного руководителя?



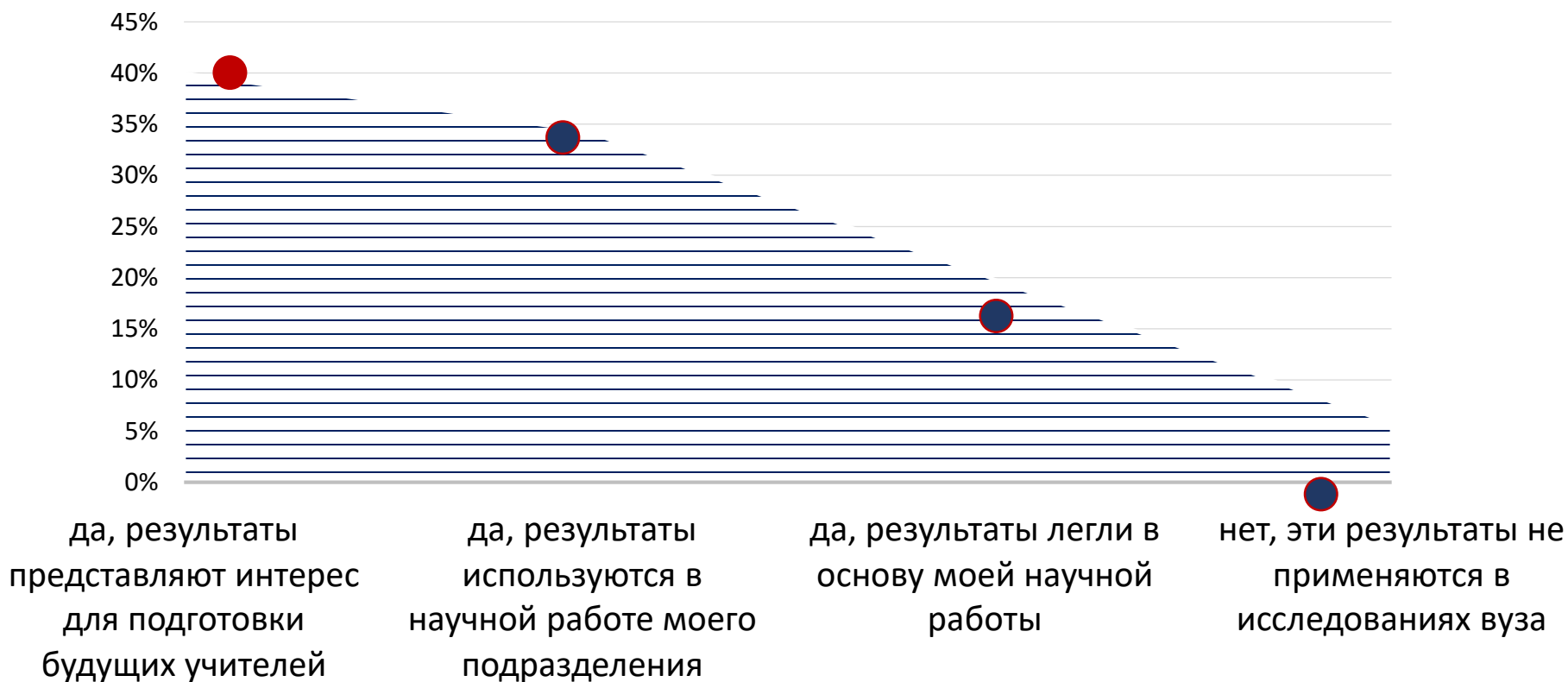
Взаимодействие педагогического университета и школы. Форматы. (Педагогическая мозаика - 2019)



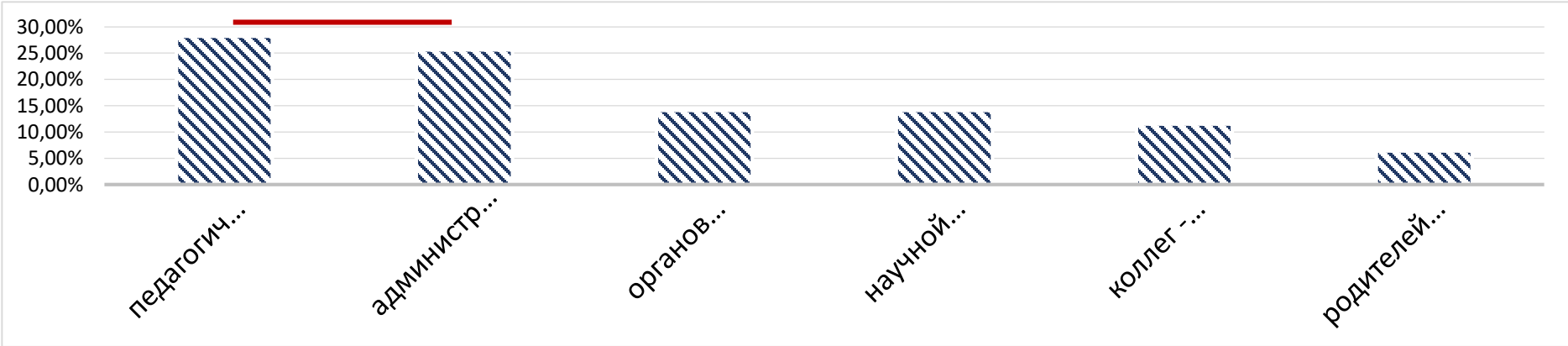
Какие формы сотрудничества школы и педагогического вуза в организации инновационной деятельности школы представляются наиболее продуктивными? (ОЭР 2024)



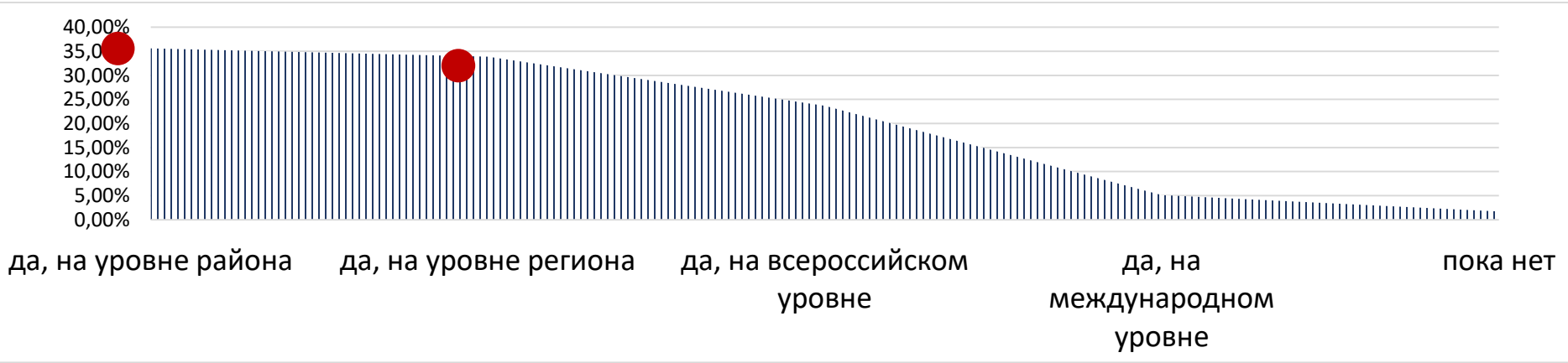
12. Использует ли полученные в инновационной работе ОО результаты в своей работе?



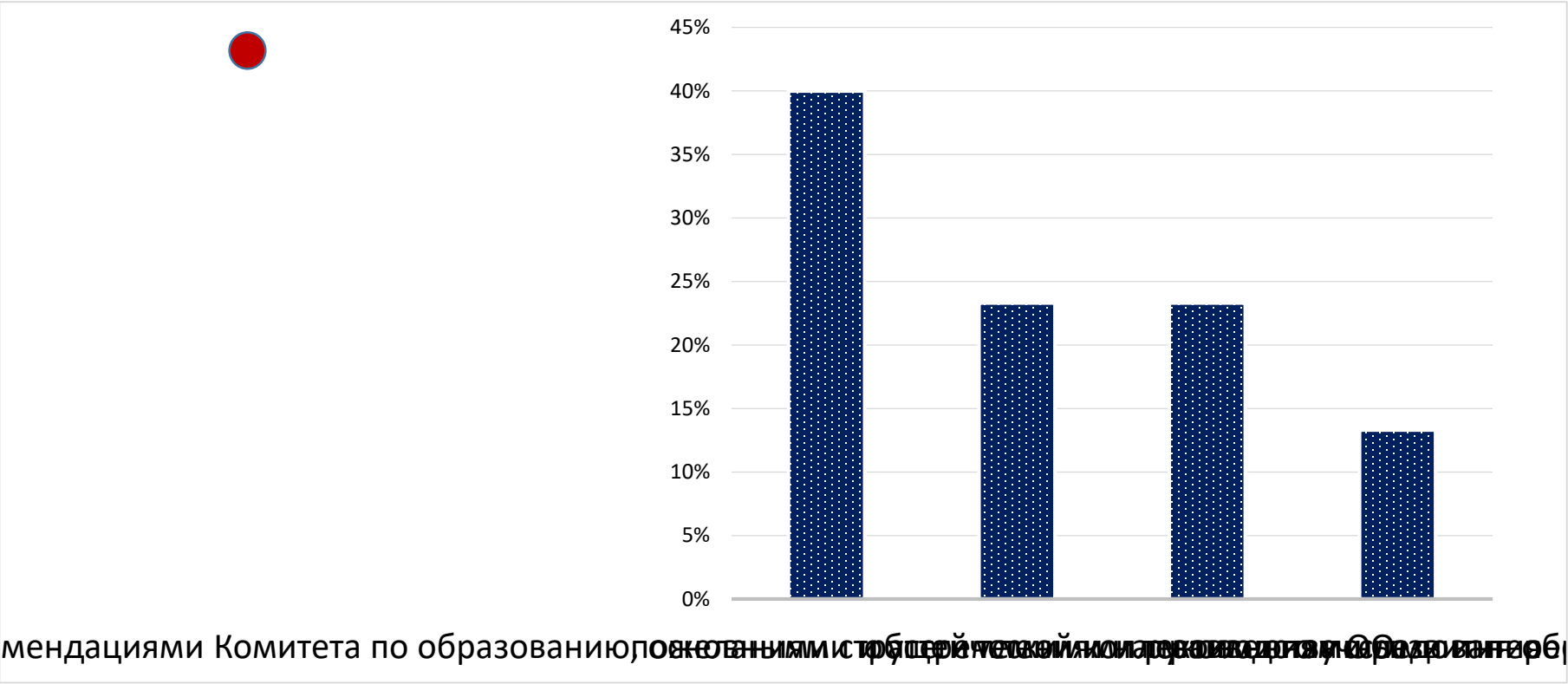
13. Чья оценка деятельности научного руководителя ОО наиболее важна?



14. Удавалось ли ОО под научным руководством становиться победителем или лауреатом?



15. Чем руководствуется при выборе темы инновационной работы ОО научный руководитель?



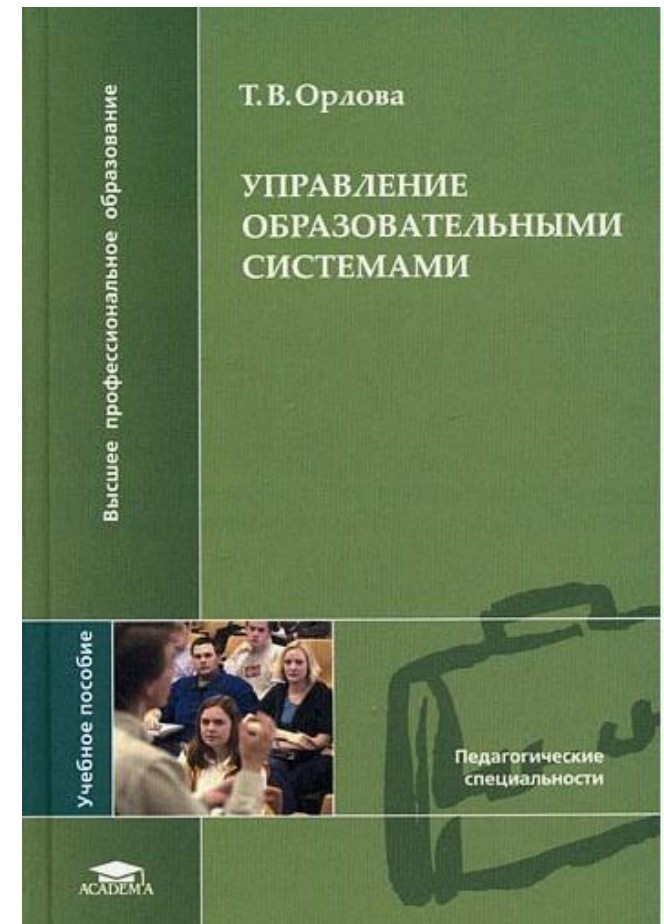
Научный руководитель

Научный руководитель школы — специалист, который помогает определить перспективы развития учебного заведения, аккумулируя опыт разнообразных образовательных теорий и методик

Научный руководитель ОЭР в образовательном учреждении – это специалист, владеющий методологией и методиками психолого-педагогических исследований, знакомый с практикой и научной литературой по проблемам проводимого исследования и способный возглавить научную деятельность работников образовательного учреждения, организуемую для решения стоящих перед ним научных и практических задач.

Этапы инновационного развития школы

- Адаптивная школа
- Школа-
экспериментальная
площадка
- Школа-лаборатория
- Саморазвивающаяся
школа



Отношения в процессе ОЭР

Отношение с руководством образовательного учреждения

Научный руководитель:

- определяет в результате соглашения с руководством образовательного учреждения тему, проблему, сроки, предполагаемые результаты ОЭР;
- получает полномочия на организацию и управления научной деятельностью исполнителей ОЭР из числа работников образовательного учреждения;
- по просьбе руководства образовательного учреждения знакомит его с организационной документацией и предварительными результатами ОЭР;
- передает руководству образовательного учреждения окончательные результаты ОЭР в форме, определенной соглашением и зафиксированной в организационной документации ОЭР.

Руководитель образовательного учреждения:

- издает приказ (распоряжения):
- об организации ОЭР,
- об участниках ОЭР,
- об отчетности научному руководителю конкретных исполнителей;
- создает необходимые для проведения ОЭР условия.

Отношение с исполнителями ОЭР

Научный руководитель

совместно с исполнителями ОЭР планирует их работу, формирует конкретные задания, контролируют ход и качество их выполнения, оказывает при необходимости консультативную и методическую помощь

Исполнители ОЭР

предоставляют научному руководителю результаты своей работы, зафиксированные в установленной им форме для дальнейшей обработки и включения их в итоговые материалы ОЭР.

Ответственность научного руководителя

Научный руководитель ОЭР несет должностную ответственность перед руководством образовательного учреждения:

- за качество программы ОЭР, обоснованность выбора предлагаемых для ее реализации средств и методов,
- за своевременное и качественное выполнения научно-исследовательским коллективом намеченной программы ОЭР, качество полученных результатов.

Научный руководитель несет моральную ответственность:

- за возможные негативные последствия ОЭР для учащихся;
- за соблюдение норм педагогической и научной этики в ходе ОЭР, уважение авторских прав членов исследовательского коллектива;
- за корректность использования результатов ОЭР в образовательном учреждении.

1. ПРЕДПРОЕКТНЫ Й ЭТАП

1. Анализ педагогической ситуации в ОУ администрацией школы с целью выявления проблем, решение которых возможно в ходе развития школы.
2. Обсуждение в группе администрации целесообразности взаимодействия с представителями педагогической науки для решения этих проблем.
3. Формирование предварительного педагогического заказа по решению проблем школы.

4. Рабочая встреча руководителя образовательного учреждения с представителями педагогической науки с целью предварительного согласования возможностей решения проблем в совместной деятельности.
5. Проведение «круглого стола» на уровне администрации и инициативной группы образовательного учреждения и представителей педагогической науки по согласованию мотивов и ожиданий по поводу результатов совместной деятельности.

6. Анализ администрацией проекта программы по следующим критериям:

- цели и мотивы представителей педагогической науки в планируемой совместной деятельности;
- логика развертывания совместной деятельности;
- система диагностики результатов совместной деятельности;
- модели конечных и промежуточных результатов и сроков их достижения;
- формы и методы совместной деятельности;
- ресурсное обеспечение процесса совместной деятельности;
- наличие блока целевого повышения квалификации коллектива в ходе совместной деятельности;
- привлечение родителей и учащихся к процессу совместной деятельности.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП

7. Комплексная диагностика педагогической ситуации научными консультантами. Подготовка аналитической справки «Поле проблем образовательного учреждения» или «Педагогического портрета-образа образовательного учреждения».

8. «Круглый стол» с педагогическим коллективом по обсуждению результатов диагностики. Работа научных консультантов по формированию творческих групп по решению выявленных проблем.

3. ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ЭТАП

9. Повышение статуса инновационного развития образовательного учреждения в ходе совместной деятельности педагогического коллектива и научных консультантов в результате личного участия руководителя учреждения на всех основных этапах деятельности.

10. Анализ и коррекция хода совместной деятельности руководителем образовательного учреждения в соответствии с потребностями ОУ по следующим критериям:

- социальная востребованность результатов совместной деятельности;
- профессионализм научного консультанта в работе со взрослой аудиторией, а также владение им теоретическими знаниями об основных тенденциях развития в современной педагогической реальности;
- владение конкретной информацией о различных направлениях опытно-экспериментальной деятельности в ОУ Санкт-Петербурга;
- владение навыками коммуникативной культуры и методами организации коллективной деятельности.

11. Постоянная рефлексия руководителем образовательного учреждения по поводу необходимости сохранения статуса неформального лидера в развитии ОУ. Это означает:

- руководитель ОУ формулирует педагогический запрос на развитие своего образовательного учреждения;
- он утверждает выявленные в ходе совместной деятельности «уникальные идеи развития» в качестве перспективных направлений развития;
- он несет итоговую ответственность за результаты инновационного развития, не передоверяя эту ответственность научному руководителю.

4.ОБОБЩАЮЩИЙ ЭТАП

12. Презентация результатов совместной деятельности, по итогам которой педагогический совет принимает одно из следующих решений:

- продолжить совместную деятельность с научным руководителем;
- завершить совместную деятельность в связи с достижением поставленных целей;
- прекратить совместную деятельность в связи с низкой ее эффективностью для развития школы;
- продолжить инновационную деятельность, сменив научного руководителя



**БЛАГОДАРЮ
ЗА
ВНИМАНИЕ!**