Научная статья
Original article
УДК 001.895

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

THE MAIN FACTORS AND TECHNOLOGIES OF INNOVATION ACTIVITY IN THE EDUCATION SYSTEM

Гаврин Виталий Алексеевич, младший научный сотрудник, Военная академия связи им. С.М. Буденного, г. Санкт-Петербург, тел. 8(996) 595-04-75, gavrin96@mail.ru

Мартынов Вячеслав Андреевич, младший научный сотрудник, Военная академия связи им. С.М. Буденного, г. Санкт-Петербург, тел. 8(911) 982-39-47, tesla.mva.1996@gmail.com

Горохов Александр Владимирович, младший научный сотрудник, Военная академия связи им. С.М. Буденного, г. Санкт-Петербург, тел. 8(962) 410-42-95, sanya.gorokhov.97@mail.ru

Gavrin Vitaly Alekseevich, junior researcher, Marshal Budyonny Military Signal Academy, Saint Petersburg, тел. 8(996) 595-04-75, gavrin96@mail.ru

Martynov Vyacheslav Andreevich, junior researcher, Marshal Budyonny Military Signal Academy, Saint Petersburg, тел. 8(996) 595-04-75, gavrin96@mail.ru

Gorokhov Alexander Vladimirovich, junior researcher, Marshal Budyonny Military Signal Academy, Saint Petersburg, тел. 8(962) 410-42-95, sanya.gorokhov.97@mail.ru

Аннотация. В статье описываются основные технологии инновационной деятельности, направленные на оптимизацию и совершенствование систем организации и управления системами образования и взаимосвязь между этими системами. Приводится комплексный обзор, определяющий актуальную роль инновационной деятельности в системах образования, мониторинга показателей эффективности и управлении персоналом.

Abstract. The article describes the main technologies of innovation activity aimed at optimizing and improving the systems of organization and management of education systems and the relationship between these systems. A comprehensive review is given that determines the actual role of innovation in education systems, monitoring of performance indicators and personnel management.

Ключевые слова: инновационная деятельность, управление персоналом, образовательная деятельность, организация образовательного процесса.

Keywords: innovation activity, personnel management, educational activity, organization of the educational process.

Ошибочно сводить управление инновациями только к созданию технологических инноваций. Инновационность образовательной организации как основа для получения инноваций и инновационных методов в образовании является более важным показателем. Инновации включают в себя инновационный потенциал и инновационные ресурсы. Необходимо проводить различие между инновационным потенциалом и инновационными ресурсами.

Инновационный потенциал – это комплекс, включающий состояния элементов инновационной ресурсной базы, совокупность методов и средств получения инновационных ресурсов и последующей инновационной деятельности. Оценка инновационного потенциала - это количественная мера возможности создания инновационных ресурсов и осуществления инновационной деятельности с использованием имеющихся инновационных ресурсов. Инновационный потенциал служит основой для получения ресурса. Инновационные ресурсы – это источники и предпосылки для получения инноваций, которые могут быть реализованы с использованием существующих

технологий и социально-экономических отношений. Инновационный ресурс - это набор существующих связей, средств и возможностей для создания инноваций. Инновационный ресурс служит основой для внедрения инноваций. Конечный продукт образовательного учреждения, действующий в форме образовательной услуги, является не только функцией непосредственных профессиональных знаний и компетенций руководителей и сотрудников вуза, но и неотъемлемым результатом социальных, институциональных и других знаний вуза. Поэтому существующие подходы к управлению образовательными знаниями тесно связаны с когнитивной моделью человеческого капитала предприятия. Основные функции системы управления образовательными знаниями заключаются в решении двух общих взаимосвязанных задач. Во-первых, сформировать инновационный и самообучающийся корпоративный человеческий капитал, способный к скоростному творческому труду, конструктивному "преобразованию". Во-вторых, создать социальные условия, в рамках которых корпоративный человеческий капитал инновационного качества может создавать инновации, востребованные рынком и другими потребителями в форме образовательных продуктов. Давайте перечислим основные инновационные образовательные факторы и технологии.

Образовательные виртуальные и медиатехнологии. Медиаобразование – инновационная техносфера рассматривается как значимый фактор повышения эффективности дополнительного технического образования, его роли и места в общей системе модернизированного образования. Техносфера – это часть педагогически организованного пространства учреждений профессионального образования, ценностями которого становятся современные технические средства информации. Медиаобразование как инновационная техносфера является актуальным фактором современного образования. Преимуществом такого подхода является возможность интеграции различных медиа в одно приложение, например, звук, видео и текст могут быть представлены одновременно на веб-странице. Особым видом медиаресурса являются виртуальные образовательные ресурсы [1; 2].

Управление кадровыми ресурсами. Рост интеллектуального капитала образовательного учреждения и инновационность персонала и вуза в целом могут служить критерием инновационности образовательного учреждения. Кадровый учет – это формальная процедура, которая не отражает инновационность персонала, конкурентоспособность персонала и не определяет взаимосвязь между качеством образования и персоналом. Повышение конкурентоспособности образовательной организации возможно путем исследования и разработки механизмов формирования конкурентоспособности образовательной организации на основе организации интеллектуальных ресурсов [3]. Интеллектуальные факторы связаны с необходимостью управления человеческими ресурсами (HR) [4]. Во многих зарубежных организациях есть должность директора по персоналу, руководителя отдела кадров или менеджера по персоналу. Российскому образованию не хватает таких типов управления. Управление персоналом и управление персоналом - это принципиально разные технологии. Именно отдел кадров и его управление создают интеллектуальный капитал, который не входит в сферу кадрового учета и бухгалтерского учета. Интеллектуальный капитал следует рассматривать как новую экономическую категорию, отражающую объективную реальность увеличения стоимости нематериальных активов, частично поддающихся учету. Другие факторы интеллектуального капитала (высококвалифицированный сотрудник, работа, педагогический опыт) не подлежат учету, более того, они даже не являются собственностью организации, которая ими владеет. Эти факторы влияют на рыночную капитализацию компании или бренда учебного заведения. Рыночная стоимость такой организации превышает балансовую стоимость основных средств, материальных и финансовых активов. С другой стороны, такая ситуация создает дополнительные трудности в управлении таким капиталом, поскольку из вуза может уйти высококвалифицированный специалист и носитель бренда.Управление персоналом обеспечивает рост компетенций персонала. Компетенции - это основа инноваций. Компетентность определяет уровень и интеллектуальный потенциал персонала и предприятия. Согласно “Глоссарию терминов рынка труда, разработке стандартов...” EFE [5], существует четыре

модели определения компетенций: а) на основе личностных параметров; б) на основе выполнения задач и видов деятельности; в) на основе результатов производственной деятельности; г) на основе управления эффективностью. Каждая из четырех моделей компетенций приводит к различным подходам к планированию, организации и управлению персоналом.

Сбалансированная система показателей как инновационная технология. Согласно опыту, сбалансированная система показателей [6], разработанная как персональная сбалансированная система показателей с точки зрения менеджмента, является эффективным механизмом управления вузом и повышения конкурентоспособности. Такая индивидуальная система позволяет рассматривать показатели эффективности организации и человека как взаимосвязанный комплекс. Персональная сбалансированная система показателей в настоящее время рассматривается как эффективный метод коучинга (наставничества, работы с сотрудниками, включая индивидуальное обучение и консультирование) [7].

Особая роль этого метода заключается в изменении поведения преподавателя с целью повышения эффективности вуза. Персональная сбалансированная система показателей рассматривается как неотъемлемая часть Общей системы показателей эффективности [8], которая, в свою очередь, включает в себя Организационную сбалансированную систему показателей, управление талантами, Общее управление качеством и показатели Персональной сбалансированной системы показателей. По своей идеологии концепцию системы показателей общей эффективности можно рассматривать как систематизированный процесс непрерывного, поэтапного обучения и развития, направленный на формирование конкурентоспособности как отдельного человека, так и персонала организации в целом. Основные компоненты этого процесса – совершенствование, развитие, обучение – тесно связаны и должны уравновешивать друг друга. Сбалансированная система показателей - это инновационная технология, поскольку набор показателей обеспечивает синергетический эффект, который является характеристикой как новации, так и инноваций.

Бимодальные образовательные системы. Дистанционное образование и его методы становятся все более популярными в современном образовании. Расширение сферы образования требует использования и совершенствования методов дистанционного образования. Некоторые учебные заведения практикуют только дистанционное обучение, другие практикуют сочетание традиционного и дистанционного образования (смешанное обучение). Последние называются бимодальными образовательными системами. В бимодальных системах дистанционное образование интегрировано в структуру традиционной образовательной модели. Студенты очной и заочной форм обучения могут учиться у одних и тех же преподавателей, по одним и тем же программам и сдавать одни и те же или аналогичные экзамены. На самом деле "традиционные" студенты часто используют учебные материалы, предназначенные для студентов дистанционного обучения. В бимодальных системах учителя часто берут на себя функции, которые возложены на коллективы в специализированных системах. В большинстве бимодальных образовательных организаций дистанционное образование управляется и администрируется специализированным отделом организации. По сравнению со специализированными системами, бимодальные системы дистанционного обучения, как правило, используются на небольшой территории. Бимодальные образовательные системы - это не просто аддитивное применение традиционных и дистанционных методов обучения, а оптимальное сочетание технологий, основанное на специфике университета и интеграции его учебных дисциплин. Именно эти системы обеспечивают синергетический эффект и являются инновационными.

Инновационные методы управления становятся актуальными для современных вузов для обеспечения качественного обучения. Необходимость инновационного развития, изменений в организации возникает в любом случае, независимо от целевой ориентации, принятой высшим руководством. Это определяет использование инновационного менеджмента как комплекса мер по повышению конкурентоспособности образования и повышению его качества. Инновации связаны с использованием передовых методов и технологий и

повышают уровень образования в вузе. Необходимо различать управление вузом и управление передачей знаний. В основе всего этого лежит концепция информационных единиц и интегрированных информационных технологий. Более того, информационные ресурсы для решения образовательных задач организуются по-новому. Они более структурированы и сформированы с использованием когнитивных моделей. Однако не все виды использования информационных технологий, технологий управления, бимодальных систем и систем виртуального обучения являются инновационными. Они становятся таковыми только тогда, когда достигается синергетический эффект.

Литература

1. Toetenel, L. (2014). Social networking: a collaborative open educational resource. Computer Assisted Language Learning, 27(2), 149–162. DOI: 10.1080/09588221.2013.818561.
2. Martindale, T., Cates, W.M., & Qian, Y. (2004). Analysis of recognized web-based educational resources. Computers in the Schools, 21(3–4), 101–117. DOI: 10.1300/J025v21n03_11.
3. Pushkareva, K.A. (2010). Model of the formation of the competitiveness of the organization's personnel. Bulletin of the Moscow Regional Pedagogical University. Series Economics, 2, 113–117.
4. Gurbuz, S., & Mert, I.S. (2011). Impact of the strategic human resource management on organizational performance: evidence from Turkey. The International Journal of Human Resource Management, 22(8), 1803–1822. DOI: 10.1080/09585192.2011.565669.
5. Gusakovsky, M.A. (2007). Innovative educational program of the university and the quality system. In Collection of Articles of International Scientific-Practical Conference "Quality Management of Higher Education in the Transition to a Two-Stage System of Training": Minsk, June 6–7, 2007 (pp. 44–48). Minsk: BSU.
6. Pushkareva, K.A. (2013). Application of individual balanced indicators for university management. Distance and Virtual Education, 6, 114–121.

7. Mamabolo, A., & Myres, K. (2020). Performance measurement in emerging market social enterprises using a balanced scorecard. Journal of Social Entrepreneurship, 11(1), 65–87 DOI: 10.1080/19420676.2018.1561499.
8. Rampersad, H. (2005). Total performance scorecard: The way to personal integrity and organizational effectiveness. Measuring Business Excellence, 9, 21–35. DOI: 10.1108/13683040510616943.

© Гаврин В.А., Мартынов В.А., Горохов А.В.., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.

Для цитирования: Гаврин В.А., Мартынов В.А., Горохов А.В. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ИННОВАЦОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.