



ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ





1 РАЗДЕЛ «ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА»

2 РАЗДЕЛ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ИННОВАЦИИ»

3 РАЗДЕЛ «ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ»



ОБРАЗОВАНИЕ – ЭТО единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ – ЭТО социальные институты, осуществляющие целенаправленную подготовку молодого поколения к самостоятельной жизни в современном обществе



СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ – ЭТО модель, объединяющая институциональные структуры (ДОУ, школа, колледж, университет, дополнительное образование и др.), основной целью которых является образование обучающихся в них



Базовые определения:
«ОБРАЗОВАНИЕ»



МЕНЕДЖМЕНТ

совокупность методов, форм и средств управления производством, позволяющая использовать его наиболее эффективно



МЕНЕДЖМЕНТ или УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем



Базовые определения:
«МЕНЕДЖМЕНТ»



ИННОВАЦИИ – ЭТО внедрённое или внедряемое новшество, обеспечивающее повышение эффективности процессов и (или) улучшение качества продукции, востребованное РЫНКОМ.



ИННОВАЦИИ – ЭТО введённый в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике.



ИННОВАЦИЕЙ является не всякое новшество или нововведение, а лишь такое, которое серьёзно повышает эффективность действующей системы.



**БАЗОВОЕ ОТРЕДЕЛЕНИЕ
«ИННОВАЦИИ»**





ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ШКОЛ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМАМИ





ПИРАМИДА ПОТРЕБНОСТЕЙ АБРАХАМА МАСЛОУ

Пирамида потребностей



Ступень 5 – потребность в развитии личности, в осуществлении самого себя, в саморезализации, самоактуализации, в осмыслении своего назначения в мире.

Ступень 4 – осознание собственного достоинства, уважение, престиж, социальном успехе.

Ступень 3 – потребности в общении, ласке, понимании людьми.

Ступень 2 – стремление к материальной надежности, здоровью, обеспечению в старости и т. п.

Ступень 1 – низшие, управляемые органами тела потребности (как дыхание, пищевая, сексуальная, потребность в самозащите).



ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ

- 📌 наблюдение, замеры, логика и анализ содержания работы
- 📌 систематическое стимулирование работников
- 📌 введение перерывов в профессиональной деятельности
- 📌 установление выполнимых профессиональных норм
- 📌 важность отбора людей, обучение работников
- 📌 выделение отдельно функций анализа и планирования
- 📌 управление должно вести к эффективности труда
- 📌 управление = отдельная область профессиональной деятельности

1885 – 1920 гг.

Представители: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт,
Г. Гант, Г. Эмерсон и Г. Форд



ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ

- 📌 наблюдение, замеры, логика и анализ содержания работы
- 📌 систематическое стимулирование работников
- 📌 введение перерывов в профессиональной деятельности
- 📌 установление выполнимых профессиональных норм
- 📌 важность отбора людей, обучение работников
- 📌 выделение отдельно функций анализа и планирования
- 📌 управление должно вести к эффективности труда
- 📌 управление = отдельная область профессиональной деятельности

1885 – 1920 гг.

Представители: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт,
Г. Гант, Г. Эмерсон и Г. Форд

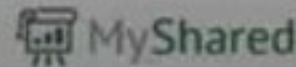


Школа научного управления Ф. Тейлора (1856—1915)



ШКОЛА
НАУЧНОГО
УПРАВЛЕНИЯ
(РАЦИОНАЛИСТИ
ЧЕСКАЯ ШКОЛА)

- Основателем школы научного управления является Фредерик Тейлор. Изначально Тейлор называл свою систему «управлением посредством заданий». Понятие «научное управление» впервые в 1910 году применил Луис Брандвйс.
- Фредерик Тейлор полагал, что управление как особая функция состоит из принципов, которые могут применяться к видам социальной деятельности.
- Основная идея Тейлора состояла в том, что управление должно стать системой, базирующейся на определенных научных принципах, должно осуществляться специально разработанными методами и мероприятиями.



1885 – 1920 гг.

Представители: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт, Г. Гант, Г. Эмерсон и Г. Форд



Генри Форд (1863-1947)



- Организовал поточно-конвейерное производство
- Ввел 8 часовой рабочий день и минимальный размер з/п
- Ввел общеэкономические принципы
- Создал социологическую службу персонала
- Создал систему льгот

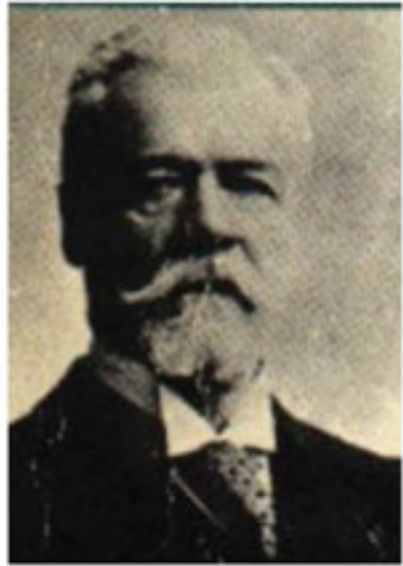
ШКОЛА
НАУЧНОГО
УПРАВЛЕНИЯ
(РАЦИОНАЛИСТИ
ЧЕСКАЯ ШКОЛА)

1885 – 1920 гг.

Представители: Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилберт,
Г. Гант, Г. Эмерсон и Г. Форд



Классическая или административная школа



Анри Файоль
(1841-1925)

Основатель Анри Файоль
«Общая промышленная
администрация» (1916)

Основные положения:

- Выделение управления как особого вида деятельности
- Определение функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль
- Успех любой организации зависит от 14 принципов управления

ШКОЛА
КЛАССИЧЕСКОГО
или
АДМИНИСТРАТИ
ВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ

1920 – 1950 гг.

Представитель: Анри Файоль



ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ

- 📌 разделение труда
- 📌 власть и ответственность
- 📌 дисциплина
- 📌 единоначалие
- 📌 единство действий
- 📌 подчинённость интересов
- 📌 вознаграждение

ШКОЛА КЛАССИЧЕСКОГО или АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

- 📌 централизация
- 📌 иерархия
- 📌 порядок
- 📌 справедливость
- 📌 стабильность персонала
- 📌 инициатива
- 📌 корпоративный дух

1920 – 1950 гг.

Представитель: Анри Файоль



ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

А. Маслоу (1908 – 1970)

главным предметом исследования является личность как уникальная целостная система, которая представляет собой не нечто заранее данное, а "открытую возможность"



В гуманистической психологии в качестве основных предметов анализа выступают: высшие ценности, самоактуализация, личности, творчество, любовь, свобода, ответственность, автономия, психическое здоровье, межличностное общение.

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ
ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ**

1920 – 1950 гг.

Представитель: Анри Файоль



ОСОБЕННОСТИ и ПРИНЦИПЫ ШКОЛЫ

ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

- 📌 **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР**
= основа эффективной организации
- 📌 **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ЛЮДЬМИ**
= главная сила
- 📌 **ОБЩЕНИЕ, УВАЖЕНИЕ, САМОВЫРАЖЕНИЕ -**
= главные мотивы успешной профессиональной самореализации
- 📌 **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ**
= одно из ключевых условий

1930 – 1950 гг.

1950 гг. – по

Представители
М.П. Фоллет, А. Маслоу
К. Аджирс, Р. Лайкерт
Д. МакГрегор, Э.Мэйо,
Ф. Герцбер, Ч. Бернард





Особенности:

- управление и оптимизация запасов ресурсов;
- использование теории игр;
- системный анализ целей организации;
- выбор стратегии поведения в условиях неопределенности;
- статистические методы анализа и оценки;
- сетевое планирование;
- прогнозирование

Основополагающие факторы:

- применение ЭВМ
- математические методы в управлении
- экономико-математический аппарат
- теория систем
- достижения ВТ для интеграции мат. анализа и субъективных решений менеджера

Карл Людвик Фон Берталанфи - основатель системной концепции «Общая теория систем».

Количественная школа управления (50-80-е гг.)

(замена словесных рассуждений моделями, символами и значениями)

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ШКОЛА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ МЕТОДОВ

Школа количественных методов (с 1950 г.).

Представителями являются:



Л.В. Канторович



В.В. Новожиллов



Л. Берталанфи



Р. Ашофф

1920 – 1950 гг.

Представитель: Анри Файоль



ОСОБЕННОСТИ и ПРИНЦИПЫ ШКОЛЫ

- 📌 кибернетика и исследования операционных проблем организации
- 📌 моделирование систем управления проблемных ситуаций
- 📌 замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями
- 📌 теории принятия решений

ШКОЛА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ МЕТОДОВ

- 📌 модели возрастающей сложности управления
- 📌 алгоритмы разработки оптимальных решений
- 📌 математическое моделирование принятия решений
- 📌 количественные прикладные и абстрактные модели

1950 – по н.в.

Представители: Р. Акофф, Л. Фон Берталанфи, Р. Люс С. Бир, Ф. Гольдбергер, Д. Форсрестер, Л. Клейн





НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К МЕНЕДЖМЕНТУ



основоположник Л. Фон Берталанфи
исходное положение – ПОНЯТИЕ ЦЕЛИ



СИСТЕМА – это некоторая целостность,
состоящая из отдельных взаимосвязанных частей (элементов),
каждый из которых вносит свой вклад в характеристику целого



ЛЮБАЯ СИСТЕМА СОСТОИТ ИЗ ПОДСИСТЕМ
отделы, уровни управления, социальные и технические
составляющие организации

**ТИПЫ
СИСТЕМ**



ЗАКРЫТЫЕ – имеют жёсткие фиксированные границы,
действуют независимо от окружающей среды



ОТКРЫТЫЕ – взаимодействуют с окружающей
(внешней) средой и способны к ней приспособливаться

**СИСТЕМНЫЙ
ПОДХОД**



УПРАВЛЕНИЕ РАССМАТРИВАЕТСЯ КАК ПРОЦЕСС,
то есть как серия непрерывных действий

i **УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ**
*это непрерывные действия,
каждое из которых также является процессом*

i **ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ**
есть сумма всех управленческих функций

**ПРОЦЕССНЫЙ
ПОДХОД**





центральным моментом управления является СИТУАЦИЯ



возможность прямого приложения науки к конкретным ситуациям

руководители могут лучше понимать, поскольку видят целостную ситуацию



ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

– это наибольший набор описания методов эффективных конкретных ситуаций



обязательное применение переменных ситуаций в управлении

СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД





ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА

КАКИЕ ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ



АНРИ ФАЙОЛЬ (5 функций)

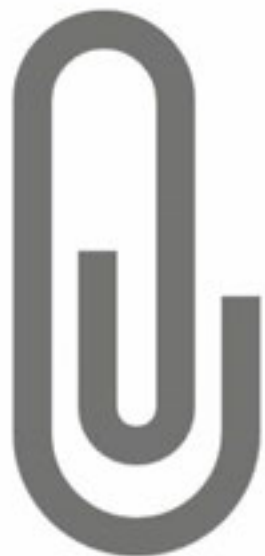
- предсказывание и планирование
- организовывание
- распоряжение
- координирование
- контролирование

ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕАЛИСТИЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (4 функции)

- планирование
- организация
- мотивация
- контроль

СОВРЕМЕННЫЕ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ (12 функций)

- планирование
- организация
- распорядительство
- мотивация
- руководство
- контроль
- координация
- коммуникация
- исследование
- оценка
- принятие решений
- регулирование



РУКОВОДСТВО (ЛИДЕРСТВО)

- это самостоятельная деятельность, предполагающая возможность влияния на отдельных работников и группы таким образом, чтобы они работали в направлении достижения целей деятельности, что необходимо для достижения успехов организации.



МЕНЕДЖЕР ДОЛЖЕН



ЗНАТЬ средства профессионального управления, которые доказали свою эффективность



УМЕТЬ правильно интерпретировать ситуацию



УМЕТЬ предвидеть вероятные последствия от применения управленческих решений



УМЕТЬ отбирать конкретные приёмы, которые вызвали бы наименьший отрицательный эффект в конкретной ситуации

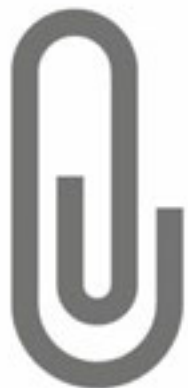
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ

СИТУАЦИОННОГО



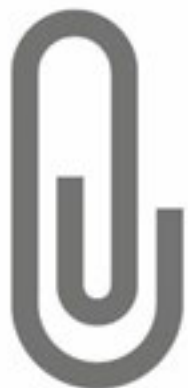


СУБЪЕКТ И ОБЪЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА



СУБЪЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА

человек или группа людей, реализующих управленческую деятельность в рамках организации, в соответствии с её целями и задачами



ОБЪЕКТ МЕНЕДЖМЕНТА

всё то, на что направлена управленческая деятельность субъекта менеджмента (персонал, конкуренты, финансы организации, производство, сбыт, поставщики ресурсов, информация и пр.)

**Базовые
определения:**





МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА



Совокупность эффективных идей, принципов, функций, объектов управления называют
МОДЕЛЬЮ МЕНЕДЖМЕНТА

модель
менеджмента
ЗАВИСИТ ОТ:



религиозных факторов



географических факторов



политических факторов

**МОДЕЛИ
МЕНЕДЖМЕНТА**



ОСНОВА – дружеские отношения в коллективе



ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ



внутрифирменные и межфирменные отношения, строящиеся на доверии и взаимопонимании руководителей компаний



сравнительно высокий уровень образования персонала



ориентация на доверие партнёров друг к другу



осознание совместного вклада в развитие организации



АЗИАТСКАЯ МОДЕЛЬ





- 1 проведение рабочего времени только в форменной одежде
- 2 обязательное награждение за успехи в труде
- 3 функционирование и развитие «кружков качества»
- 4 организация общей столовой для руководителей и рабочих
- 5 использование практики пожизненного найма



АЗИАТСКАЯ МОДЕЛЬ



ОСНОВА – индивидуальная ответственность, самоутверждение руководителей отдельных подразделений организации



ОСНОВНЫЕ УЧАСТНИКИ: владельцы, акционеры, менеджеры, правительственные организации, биржи, консалтинговые фирмы

ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ



отсутствие у сотрудников чувства преданности работе



единоначалие руководителя в принятии решений



разграничение деловых и личных отношений

УПРАВЛЕНИЕ

через **КОНСАЛТИНГ**

стимулирование
эффективности

через анализ существующих проблем и посредством планов развития персонала компании

ЗАПАДНАЯ МОДЕЛЬ





АМЕРИКАНСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- 1 менеджеры действуют прямолинейно
- 2 менеджеры прибегают к приказу при согласовании решения на переговорах
- 3 менеджеры не делают долгих отступлений, а сразу переходят к сути вопроса «кружков качества»



АНГЛИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- 1 сокращение издержек производства
- 2 гибкость в использовании технологических процессов
- 3 разработка новых наукоёмких изделий, тщательное проведение научной работы

ЗАПАДНАЯ МОДЕЛЬ





НЕМЕЦКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- 1 дальновидность и высокая дисциплина
- 2 длительный процесс внедрения новшеств и модернизации производства
- 3 руководство компании двумя структурами: правлением и наблюдательным советом



ЗАПАДНАЯ МОДЕЛЬ



Каждая модель менеджмента ВЛИЯЕТ:

- » на принципы принятия управленческих решений
- » на организационные структуры управления
- » на приоритеты управления и планирования
- » на механизмы принятия и реализации решений

**ОБЩЕЕ В МОДЕЛЯХ УПРАВЛЕНИЯ –
стремление к экономической эффективности
различными путями**

МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА





ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ



ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ:

планирование, вопросы учёта и принятия решений, обработка информации и т.п.



ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА

повышение эффективности управленческой деятельности

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ
умением руководителей овладевать искусством
творческого применения научных принципов управления
в конкретных ситуациях

ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ



ТРИ ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ:



управление ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ БИЗНЕСА

управление МЕНЕДЖЕРАМИ

управление РАБОТНИКАМИ И РАБОТОЙ

ПРИРОДА БИЗНЕСА -
выполнять
эти три функции
одновременно

УПРАВЛЯТЬ БИЗНЕСОМ -
находить оптимальное равновесие
между его разнообразными
потребностями и целями

ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА





ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



КАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
РЕЗУЛЬТАТОВ

КАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА

КАЧЕСТВО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛОВИЙ

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ**



КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ



показатели деятельности педагога
по созданию условий для
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ



показатели деятельности учителя по
**ФОРМИРОВАНИЮ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ
ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ**



показатели деятельности учителя по
**ФОРМИРОВАНИЮ ПРЕДМЕТНЫХ
ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ**

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА



показатели деятельности учителя по совершенствованию УРОЧНОЙ СИСТЕМЫ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ



результаты деятельности учителя, специалистов по совершенствованию ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ, в т.ч. с ОВЗ



результаты деятельности учителя по совершенствованию ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КЛАССНОГО РУКОВОДСТВА

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЙ



показатели
СООТВЕТСТВИЯ СанПиН



показатели ДОСТУПНОСТИ
и ЭРГОНОМИЧНОСТИ СРЕДЫ




чек-лист показателей
ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ


ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ



ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



Инновация (нововведение) – это конечный результат творческой деятельности, получивший воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции либо технологии, практически применимых и способных удовлетворить определенные потребности.



Инновации – это результат планируемой и скоординированной деятельности субъектов инновационного процесса. Качественное управление процессами нововведений позволяет значительно снизить инновационные риски и увеличить эффект от коммерциализации

**ИННОВАЦИЯ – КАК ПОКАЗАТЕЛЬ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**



ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



Инновационный менеджмент в образовании – это совокупность научно обоснованных принципов, форм, методов, приемов и средств управления инновациями в сфере их создания, освоения в образовательном процессе с целью повышения качества образования и продвижения на рынок с целью получения прибыли.



Предназначение инновационных процессов – достижение качественно новых, более высоких результатов образования, повышение конкурентоспособности учебных заведений

**ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ**



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС



Инновационный процесс – комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению современных или осовремененных новшеств (теорий, методик, технологий и т.п.)



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС В ОБРАЗОВАНИИ – ЭТО процесс преобразования научного знания в инновацию, процесс последовательного превращения идеи в продукт, технологию или услугу; процесс мотивированный, целенаправленный, сознательный, ставящий своей целью перевод системы образования в новое качественное состояние, в режим развития

**ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ**



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В ОБРАЗОВАНИИ – ЭТО определённым образом организованное взаимодействие управляющих и управляемых систем, направленное:

- на оптимизацию и гуманизацию образовательного процесса,
- на повышение результата образования
- стратегия управления эффективна, если она соответствует логике реального процесса развития.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- комплексная разработка и осуществление единой инновационной политики;
- определение системы стратегий, проектов, программ;
- ресурсное обеспечение и контроль за ходом инновационной деятельности;
- подготовка и обучение преподавателей ОО;
- формирование целевых коллективов, групп, осуществляющих решение инновационных проектов,
- создание инновационной среды в ОО

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ:

- комплексно и многовариантно,
- предполагает сочетание стандартов и неординарности комбинаций,
- Поддерживает гибкость и неповторимость способов действия, исходя из конкретной ситуации.
- В инновационном менеджменте готовых рецептов нет и быть не может.

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

МОРАЛЬНО-ПРАВСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ИННОВАЦИЙ:

1. Нововведенческие мероприятия должны быть неотъемлемой частью обычной, нормальной работы.
2. Инновационная деятельность требует создания творческой атмосферы в коллективе.
3. Нельзя вынудить работать на самом высоком уровне.
4. Хорошо выполненная работа – это добровольный вклад

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

ВАЖНЕЙШИЕ УСЛОВИЯ УСПЕШНОСТИ ИННОВАЦИЙ:

1. НАЛИЧИЕ В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ
2. СИСТЕМА МОРАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ,
3. КОМПЛЕКС МЕР ОРГАНИЗАЦИОННОГО, МЕТОДИЧЕСКОГО, ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА
4. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В ПРАКТИКУ ОБРАЗОВАНИЯ

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

К ПРИЗНАКАМ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ ОТНОСЯТСЯ:

СПОСОБНОСТЬ ПЕДАГОГОВ К ТВОРЧЕСТВУ,
НАЛИЧИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ ПАРТНЁРСКИХ И ДРУЖЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ,
ХОРОШАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ (С УЧАЩИМИСЯ, СТУДЕНТАМИ,
СЕМЬЯМИ, СОЦИУМОМ),
ИНТЕГРАТИВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЫСОКОРАЗВИТОГО
КОЛЛЕКТИВА (ОБЩНОСТЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИИ,
ИНТЕРЕСОВ, ЦЕЛЕВЫХ УСТАНОВОК И Т. П.).

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В
ОБРАЗОВАНИИ



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ:

стажировка, повышение квалификации педагогов; педагогические, методические советы, круглые столы, дискуссии; деловые, ролевые, эвристические игры по генерированию новых педагогических идей; научноисследовательская и редакционно-издательская деятельность преподавателей; участие в научно-методических конференциях; творческая работа учителей в школьных, районных МО; самообразование, работа с научно-методической литературой; самостоятельная исследовательская, творческая деятельность на тему, участие в коллективной экспериментально-исследовательской деятельности

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ





БЛАГОДАРЮ за ВНИМАНИЕ



© D.O. Миролюбова, контент

© Е.Н. Колеченок, дизайн