(cc) BY

Журавлева Елизавета Андреевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
г. Майкоп, Республика Адыгея
Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент
Бюллер Елена Александровна

ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКИХ ГРУПП КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация**: термин «управление по результатам» автор относит к управленческой системе развития, которая направлена на достижение целей, согласованных всеми членами организации. Формирование творческих групп в нашем исследовании является деятельностью руководителя образовательной организации для формирования у педагогов готовности к инновационной деятельности. В статье отмечается, что сегодня нет однозначного мнения о составе процесса управления инновациями в образовательных учреждениях, но проведение определенной методической работы является необходимой для повышения уровня готовности педагогов к инновационным процессам, и формирования в образовательной организации определенной инновационной среды.*

***Ключевые слова**: образовательный процесс, инновационный процесс, инновация, инновационная готовность, творческая группа.*

В настоящее время запросы общества возрастают, и образовательным учреждениям приходится менять свои ориентиры в сторону современных технологий преподавания. Важной актуальной особенностью современной системы образования является способность образовательной организации к инновационной деятельности и ее состоятельность в ней. И здесь готовность педагогов к инновациям становится залогом успешности внедрения инновационных процессов в образовательную организацию. Сегодня весьма активно протекают инновационные процессы практически во всех сферах деятельности, поэтому

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

эти социокультурные реалии требуют подготовки педагога к ним. Наша страна отличается тем, что в нашей системе образования очень долго существовала традиционная система подготовки педагога, основной задачей которого являлась просто трансляция строго регламентированных знаний, умений и навыков. Но сегодня задачи образовательной деятельности изменилась, а это влечет за собой изменений в требованиях к педагогу.

Способность педагога чутко реагировать на все изменения, которые происходят как в теоретической, так и в практической деятельности системы образования, становится важнейшей задачей. Появление данной задачи обусловило необходимость принятия управленческих решений, которые в свою очередь обеспечили бы ряд профессиональных изменений педагога. Данные изменения должны полностью отвечать требованиям и потребностям современной образовательной организации как в педагогическом плане, так и в организационно-социальном [1].

К сожалению, сегодня многие педагоги оказались просто не готовы к выполнению требований новых образовательных стандартов, так как традиционного инструментария работы оказалось просто недостаточно, а работать в инновационном пространстве педагог попросту не смог. Поэтому можно сказать, что современный отечественный педагог находится в режиме своего инновационного поиска и реализации, то есть он вынужден искать новые подходы к построению образовательного процесса.

Многие педагоги испытывают при этом серьезные затруднения в использовании инноваций, даже, несмотря на их стаж и опыт работы, что весьма существенно усложняет процесс их адаптации к новым условиям преподавания и, конечно же, снижает эффективность их работы.

Внедрение инновационной деятельности в любую сферу требует определенной последовательности действий и постепенности в решении этих задач. Известен своеобразный цикл управления инновационными процессами, который начинается с того, что необходимо осознать необходимость изменений в образовательном процессе. Затем требуется дать объективную оценку ситуа-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ции, в которой находится образовательная организация. После важным является выявление реальных причин тех проблем, которые надо решить, используя инновации. Итогом данного этапа является сбор информации, ее анализ и формирование результатов общей оценки сложившейся ситуации. Важным моментом здесь будет пересмотр своего старого опыта педагогом и принятие новой точки зрения относительно своей педагогической деятельности. Инновационный способ решения сложившихся в образовательной организации проблем и эксперимент по освоению станут следующими этапами инновационного процесса. Конечным этапом будет контроль протекания инновационных процессов [3].

Но мотивация педагогов на принятие инноваций будет самым важным этапом данного инновационного процесса, так как это позволить им вносить изменения в протекание учебно-воспитательного процесса. Главная задача руководителя образовательной организации – это создание мотивационных условий, то есть интересы педагогов должны по максимуму совпадать с характеристикой инновации. Сформировать высокий уровень готовности педагогов к инновационной деятельности – вот основная задача руководителя, который должен обладать умением адекватно передавать информацию, оценивать ее реалистичность и уметь налаживать диалог со своими подчиненными и коллегами. Цели и задачи инноваций должны быть известны каждому члену трудового педагогического коллектива, их преимущества и достоинства, причем не только для образовательного учреждения в целом, но и для каждого педагога в отдельности. Руководитель должен уметь оценить инновационный потенциал каждого из своих педагогов. Такой потенциал можно охарактеризовать такими показателями как восприимчивость персонала к нововведениям, то есть их личная потребность в профессиональном росте и повышении своей профессиональной компетенции, подготовленность к освоению новшеств и степень новаторства в педагогическом коллективе в целом. Функции процесса менеджмента всегда выступают как единое целое, то есть при игнорировании хотя бы одной из функций отрицательно скажется на всем управленческом процессе и может вообще остановить его [3].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Обучить педагогов процессу работы с инновациями возможно через различные формы, например такие как семинары, круглые столы или формирование творческих (проектных групп). Такая творческая группа будет заниматься методической работой, способствующей более быстрому освоению инновационной деятельности педагогами образовательного учреждения. Творческие группы и их деятельность будут способствовать тому, что произойдет повышение активности педагогов, привлечение их к групповой работе, что в целом позволит выявить и повысить кадровый потенциал педагогического состава организации. такого рода творческие группы(команды) могут работать над разработкой педагогического. воспитательного или управленческого плана работы над практико-ориентированной проблемой образовательной организации[2].

Формирование творческих групп будет способствовать привлечению педагогов к работе над ключевыми проектами образовательной организации, а также к работе над решением конкретных оперативных задач деятельности, таких как освоение современных образовательных технологий, методика преподавания инновационного характера.

Опытная и экспериментальная деятельность – это то, что будет отличать и является характерной чертой творческой группы. Каждая творческая группа будет иметь свои особенности, но действия руководителя по их созданию имеют общею организационную направленность, без которой их деятельность в организации может быть просто затруднена. Управленческий цикл будет лежать в основе формирования творческих групп образовательной организации. Изучение состояния образовательного процесса, интересов, возможностей, совместимости педагогов – вот направления, которые руководитель должен изучить предварительно. Здесь на помощь руководителю может прийти психолог организации, который с использованием методов тестирования может распределить педагогов на группы. Создание творческой группы обязательно предполагает распределение обязанностей каждого члена группы. Знание межличностных отношений в коллективе поможет избежать ошибок при формировании творческих групп.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Не менее значимым моментом является и создание руководителем условий для организации и ведения инновационной деятельности в образовательной организации. К важнейшим элементам этих условий можно отнести системность в методической работе с педагогическими работниками по повышению их компетентности, а также наличие у каждого педагога своего индивидуального плана развития и журнала учета успехов.

Для осознания каждым педагогом своей значимости важно создать творческую среду для педагога, чтобы все усилия всех работников организации были направлены на построение нового образовательного пространства, где каждый осознавал и ощущал свою значимость.

Итак, для внедрения инновационной деятельности в образовательное учреждение важной является работа руководителя, которая должна быть выстроена в первую очередь грамотно.

Список литературы

1. Григорьева С.Г. К проблеме инновационной деятельности педагога в современных условиях / С.Г. Григорьева // Среднее профессиональное образование. – 2010. – №11. EDN LQDTDI

2. Карпычева А.А. Организация работы творческой группы педагогов в образовательном учреждении / А.А. Карпычева // Наука и образование: новое время – 2016. – №3. EDN TYLMRT

3. Балашова И.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. – Краснодар: Новация,2021.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)