

*Ежова Маргарита Сергеевна,  
магистрант 2 года обучения*

*Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического  
университета*

*Научный руководитель:*

*к.п.н., доцент кафедры ППиПМ Фролова Елена Владимировна  
Российская Федерация, Челябинская область, г. Челябинск*

## **ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГАМ В РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблема управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности. При этом рассматриваем сущность инновационной деятельности. Проанализировано отношение учителей к нововведениям в образовательных организациях и на основе этого выделены основные этапы управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности.*

***Ключевые слова:** управленческое содействие, инновационная деятельность, образовательные организации.*

***Annotation:** The article discusses the problem of managerial assistance to teachers in the implementation of innovative activities. At the same time, we consider the essence of innovation activity. Analyzed the attitude of teachers to innovations in educational organizations and on the basis of this highlighted the main stages of management assistance to teachers in the implementation of innovative activities.*

***Key words:** management assistance, innovation, educational organizations.*

Приоритетной задачей «Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р, является обеспечение инновационной направленности школьного образования. Для образовательной организации необходимо создание условий для реализации инновационной деятельности, а также

специальных мер поддержки педагогов в осуществлении инновационного процесса. Это затрагивается в современных нормативных документах и инструктивно-методических материалах разного уровня, при этом можно отметить отсутствие мониторинга качества и эффективности их внедрения.

Инновацией в образовании называют целенаправленное изменение, вносящее в систему новые элементы, вызывающие её переход из одного состояния в другое:

1. Мотив включения в инновационную деятельность.
2. Комплекс знаний о современных требованиях к результатам школьного обучения (различные модели и технологии образования).
3. Компетентность в области педагогической инновации [1].

Внедрение инноваций в образовательную организацию сложно представить без психологических барьеров. Исторически всё новое и неизвестное всегда вызывало у людей тревогу и страх. Следовательно, в силу возникновения отрицательных чувств, существования личностной тревожности, боязни высказать своё мнение и выглядеть белой вороной в глазах других, ригидности мышления педагогов старой закалки, негативно относящихся к нововведениям в современных образовательных организациях, могут вызывать у них болезненные явления.

Мы исследовали отношение учителей к инновациям с помощью анкеты «Ваше отношение к педагогическим инновациям». В анкетировании приняло участие 145 человек. Цель данной анкеты определить, как учителя относятся к нововведениям, понимают их сущность, и применяют инновации в своей практике.

Анализ результатов отношения учителей к педагогическим инновациям показал, что, по мнению педагогов: 88% - инновации помогают в работе педагогам, 8% считают, что инновации дезориентируют педагогов и 4 % - не успевают следить за нововведениями, в работе опираются лишь на собственный опыт. Большинство респондентов (92%) уверено, что в их

образовательном учреждении есть инновационная деятельность. Учителя применяют у себя на занятиях новые педагогические технологии (36%) или используют отдельные приёмы (76%) педагогических инноваций, для того чтобы сделать свои занятия интереснее. Но 80% опрошенных учителей ответили, что информация о педагогической инновационной деятельности труднодоступна, противоречива. В основном учителя приобретают информацию самостоятельно или делятся своими собственными наработками и опытом на методических семинарах.

Таким образом, мы выявили следующую проблему – недостаточной информированности управленческого персонала о том, как реализовывать инновационную деятельность учителю в общеобразовательной школе.

Для решения этой проблемы в психолого-педагогической литературе описаны следующие методы внедрения инноваций:

- «метод конкретизирующих документов», чтобы оценить инновации в системе образования, не допустить объемного внедрения новшеств в образовательный процесс;

- «метод кусочного внедрения», ввод отдельного нового инновационного элемента;

- «метод вечного эксперимента», оценка получаемых результатов на протяжении длительного временного промежутка;

- «метод параллельного внедрения», сосуществование старого и нового образовательного процесса [2].

Обратимся к проблеме изучения личности педагога. Н.В. Маркина [3], прежде всего, отмечает, что в структуре мотивационного профиля педагогов-новаторов доминируют мотив «надежды на успех» и мотивы, заданные извне. Мотивационный ресурс связан с адекватной оценкой профессиональной ситуации и тщательным анализом своей подготовки, компетентности для решения профессиональных вопросов, возникающих внутри этой ситуации. Мотивация также зависит от выбора тех профессиональных стратегий,

которые заданы практикой совместной групповой деятельности, опытом командного взаимодействия.

Мы предполагаем, что для успешного внедрения инновационной деятельности важны следующие характеристики учителя: уровень образования; полученная информация об инновации; мотивация к нововведению, установка на нововведение.

Мы согласны с С.Н. Трошковым и В.М. Кузнецовым [4], что субъекты управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности – это административно-управленческий персонал по работе с педагогическим коллективом, объекты управленческого содействия в реализации инновационной деятельности – это педагоги, реализующие инновационные проекты и программы.

Определимся с сущностью понятия «управленческое содействие педагогам в реализации инновационной деятельности». Определение «содействие» означает помощь, поддержку в достижении, развитии чего-либо «создание условий для проявления заложенных в личность задатков» [5].

В педагогической литературе по управлению инновациями в образовании [3; 6] управленческое содействие педагогам в реализации инновационной деятельности рассматривается в различных ракурсах: как условие успешного выполнения инновационных проектов и программ; значение личности педагога-новатора, его мотивацией и готовностью принять помощь; как регулятор инновационного процесса; как обеспечение наибольшей эффективности.

Мы сформулировали собственное определение «управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности» – это необходимая, адресная и целесообразная помощь педагогическим работникам со стороны административно-управленческого персонала образовательного учреждения в реализации инновационных проектов и программ.

Инновационная деятельность ориентирована на достижение высокой эффективности воспитательно-образовательной работы с учениками на уровне современных требований. Основная цель управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности, в успешных инновационных процессах, которые возможны только при четком и ясном управлении этими процессами. В итоге только при эффективном управленческом содействии педагоги смогут в полной мере реализовать свои новаторские разработки, которые приведут к обновлению и модернизации педагогического процесса [7].

Поэтому нами выделены следующие основные этапы управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности. Первый этап – формирование позитивного отношения и потребности педагогов в инновационной деятельности. Второй этап – создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов. Третий этап – создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Четвертый этап – создание должной экспертизы инновационных образовательных проектов и мониторинга качества и эффективности их внедрения. Пятый этап – разработать и применить систему стимулирования и поощрения инновационной деятельности учителей. Шестой этап – выявить и распространить инновационный опыт.

Таким образом, выявленная проблема управленческого содействия педагогам в реализации инновационной деятельности рассматривается в научной литературе. Мы считаем, что если придерживаться предложенных нами этапов, то управленческое содействие педагогам в реализации инновационной деятельности будет более эффективным.

### **Использованные источники:**

1. Слостёнин В.А., Подымова Л.С. «Педагогика: инновационная деятельность», М., 1997 г. // Педагогика. 1997 г., № 4, стр. 66-72
2. Мандель, Б.Р. Инновационные процессы в образовании и педагогическая инноватика: учебное пособие для обучающихся в магистратуре / Б.Р. Мандель. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 343 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9050-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455509>
3. Маркина Н.В. Мотивационные ресурсы инновационной образовательной деятельности педагогов / Н. В. Маркина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2015. – № 2 (23). – С. 58–64.
4. Трошков С.Н. Система управленческого содействия педагогам общеобразовательной организации в реализации инновационной деятельности // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. №1 (30). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravlencheskogo-sodeystviya-pedagogam-obscheobrazovatelnoy-organizatsii-v-realizatsii-innovatsionnoy-deyatelnosti>
5. Педагогический словарь. – М.: Издательство Академии педагогических наук, 1960. – 774 с.
6. Поташник М.М. Управление инновационными процессами в образовании / М.М. Поташник, А. В. Лоренсов, О. Т. Хомерики. – М.: Педагогическое сообщество России, 2008. – 352 с. Фролова Е.В. Исследование готовности учителя к инновационной профессиональной деятельности // Психолого-педагогические проблемы развития системы среднего и высшего образования. Материалы конференции. Челябинский государственный педагогический университет; Психологический институт Российской академии образования; Московский психолого-социальный институт. 2002. С. 342-345.