

*Феронская Наталья Анатольевна*

*Государственное казенное специальное (коррекционное) образовательное учреждение Свердловской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Ревдинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа»*

*Свердловская область, город Ревда*

### ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время меняется роль и место школы в жизни общества, ее ценностные ориентации. Меняется статус преподавателя: передатчик информации превращается в менеджера учебного процесса. В связи с чем, особую значимость обрело исследование готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности в современных условиях.

Развитие школы не может осуществляться иначе, чем через освоение нововведений, через инновационный процесс. Чтобы эффективно управлять этим процессом, необходимо выявить условия реализации инновационной деятельности в образовательном учреждении. Субъектная структура инновационного процесса включает инновационную деятельность всех субъектов развития школы: директора, его заместителей, учителей, учёных, учащихся, родителей, спонсоров, методистов, преподавателей вузов, консультантов, экспертов, работников органов образования и др. Готовность всех субъектов инновационного процесса к инновационной деятельности является одним из важнейших условий её реализации. Деятельность всегда побуждается определенными мотивами. Мотивы являются относительно



устойчивыми образованиями личности, однако, мотивация включает в себя не только мотивы, но и ситуативные факторы (влияние различных людей, специфика деятельности и ситуации). Чем выше уровень мотивации и активности, тем больше факторов (мотивов) побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прикладывать. Современный педагог должен обладать готовностью к инновационной деятельности, которая включает в себя высокую мотивацию достижения, направленность на дело, высокую степень самоактуализации личности педагога. Под готовностью к инновационной деятельности понимается совокупность качеств учителя, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива школы, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования учеников, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Первая составляющая готовности учителя к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Мотив придает смысл деятельности для человека. В зависимости от содержания мотива инновационная деятельность может иметь разные смыслы для разных людей. Отсутствие мотивации свидетельствует о неготовности учителя к инновационной деятельности с точки зрения его направленности. Материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Вторая составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам школьного образования, инновационных моделях и технологиях образования, иначе, о всем том, что определяет потребности и возможности развития существующей педагогической практики. Всякое изменение в деятельности должно быть не



только актуальным, но и реалистичным, т.е. соответствующим реально существующим в данной школе условиям. Степень компетентности учителя в инновационном образовании может быть различной, поэтому различным будет и уровень его готовности к инновационной деятельности в этом аспекте.

Третий компонент готовности учителя к инновационной деятельности – совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми владеет учитель, т.е. компетентность в области педагогической инноватики.

Таким образом, важнейшей характеристикой педагогического коллектива является способность к инновационной деятельности. Поскольку именно педагоги – основной потенциальный ресурс модернизации школьной жизни, они же могут стать и основным препятствием её осуществления. Практика преобразований столкнулась с серьезным противоречием между имеющейся потребностью в быстром развитии и неумением педагогов это делать, а зачастую и нежеланием нового, отсутствием готовности к включению в инновационную деятельность.

В связи с этим *актуальным* является исследование готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности, так как это один из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии.

Исследование проводилось на базе государственного казенного специального (коррекционного) образовательного учреждения Свердловской области для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Ревдинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа» («РСКОШ»). Принимали участие педагоги школы в количестве 35 человек.

*Объектом исследования являлся педагогический коллектив.*

*Предметом исследования:* готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности в образовательном процессе.



*Цель исследования:* выявить готовность педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности.

*Практическая значимость исследования:* полученные данные о готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности будут способствовать принятию оптимальных управленческих решений при внедрении инноваций в образовательном процессе.

С целью выявления уровня готовности был использован комплект анкет для учителей, разработанный Т.С. Соловьевой, зам. директора по УВР школы № 297, г. Москвы: Анкета № 1. Восприимчивость педагогов к новому; Анкета № 2. Информационная готовность педагогического коллектива; Анкета № 3. Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств; Анкета № 4. Антиинновационные барьеры учителей, препятствующие освоению инноваций; Анкета № 5. Уровень новаторства учителей в школьном коллективе.

По результатам проведенного анализа можно сделать выводы, что уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам достаточный. Все педагоги ответили, что получают информацию об инновациях на совещаниях и семинарах, из средств массовой информации, 48,8 % педагогов получают информацию также из книг по вопросам инноватики и из общения с коллегами в школе. Квалификационная готовность педагогического коллектива к инновациям является оптимальной. Результаты анкетирования показали, что осознанием недостаточности достигнутых результатов и желанием их улучшить руководствуются в своей инновационной деятельности 30 % педагогов; высоким уровнем профессиональных притязаний, сильной потребностью в достижении высоких результатов – 55 %; потребностью в контактах с интересными, творческими людьми – 56 %; желанием создать хорошую, эффективную школу для детей – 70 %; потребностью в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины –



50 %; потребностью в лидерстве – 6, 6%; потребностью в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей – 20 %; потребность в самовыражении, самосовершенствовании – 20 %; ощущением собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенностью в себе 20 %; желанием проверить на практике полученные знания о новшествах – 48%; потребность в риске – 0%; материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т.д. – 25 %; стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным – 50 %. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием играют у педагогов достаточно значимую роль не у всех педагогов.

Результаты методики оценки потребности в достижении говорят о высоком уровне мотивации достижения у 20% педагогов, у 68,6% – средний.

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы: уровень восприимчивости педагогов к новому недостаточный; уровень информационной готовности педагогического коллектива к инновациям достаточный. Большинство педагогов воспринимают новшества умеренно. Не стремятся быть среди первых, но и не хотят быть среди последних. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием играют у большей части педагогов значительную роль. Исследование мотивации достижения, направленности личности показало, что уровень готовности педагогов к инновационной деятельности недостаточно высок, за исключением уровня информационной готовности, который является оптимальным.

Полученные данные позволили составить программу управленческой деятельности руководителя школы, внести корректировки в Программу развития школы с целью мотивации педагогов к профессиональной деятельности. При специально организованной работе руководителя учреждения готовность к инновационной деятельности педагогического коллектива повысится. Цель будет достигнута, если конструировать



руководство как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие инновационного потенциала педагогического коллектива: последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности учителей в школьном коллективе.

### **Список литературы**

1. Слостёнин. В. А. Педагогика. – М.: Школа-Пресс, 2000. – 379 с.
2. Третьяков П. И. Школа: Управление качеством образования по результатам // М., 2009 с. 206 – 213.

