

*Низина А.А. Инновационный потенциал педагогического коллектива как фактор развития образовательной системы // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №4 (апрель). – АРТ 358-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ**

УДК 373

**Низина Анна Александровна**

магистрант 2 курса

специальность 44.04.01. «Педагогическое образование»

*Научный руководитель:*

Вера Леонидовна Моложавенко, д-р пед. наук,

профессор

Институт психологии и педагогики

ФГАОУ ВО Тюменский государственный университет

г. Тюмень, 2019

e-mail: [niz.anna.87@mail.ru](mailto:niz.anna.87@mail.ru)

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
СИСТЕМЫ**

*Аннотация:* Инновационный потенциал педагогического коллектива представляет собой совокупность творческих и социокультурных особенностей личности педагога, выражающаяся в готовности совершенствовать педагогическую деятельность, и наличии внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов. В данной статье рассматриваются факторы, тормозящие интеграцию инноваций в образовательный процесс, выявляются и конкретизируются условия образовательной среды, призванной ликвидировать антиинновационные

барьеры и стимулировать развитие инновационного потенциала педагогического коллектива. Автор предлагает собственную модель управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива.

**Nizina Anna Alexandrovna**

2 course

specialty 44.04.01. «Pedagogical education»

supervisor: Dr. PED. Sciences, Professor

Vera Leonidovna, Molozhavenko

Institute of psychology and pedagogy

Tyumen state University

e-mail: [niz.anna.87@mail.ru](mailto:niz.anna.87@mail.ru)

**THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE TEACHING STAFF AS  
A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL  
SYSTEM**

*Abstract:* The innovative potential of the pedagogical collective is a combination of the creative and sociocultural characteristics of the teacher's personality, expressed in the readiness to improve pedagogical activity, and the availability of means and methods that are internal to this readiness. This article examines the factors that inhibit the integration of innovations in the educational process, identifies and specifies the conditions of the educational environment designed to eliminate anti-innovation barriers and stimulate the development of the innovative potential of the teaching staff. The author offers his own model of

managing the development of the innovative potential of the pedagogical collective.

*Ключевые слова:* инновационный потенциал педагогического коллектива, инновация, педагогическая инновация, инновационный процесс в образовании, инновационная деятельность.

Стремительное развитие нашего общества, а также прогрессирующие изменения в общественной, политической, экономической и культурной жизни страны оказывает непосредственное влияние на формирование системы образования.

Согласно Концепции развития образования РФ до 2020 г. для формирования инновационной экономики страны, первостепенной задачей является модернизация системы образования, которая способствует стремительному росту экономики и социальному развитию общества, а также является важным условием благополучия граждан и безопасности страны. [2]

Конкуренция различных систем образования на современном этапе развития страны, в условиях глобальной конкуренции, является ключевым звеном, требующим беспрестанного обновления технологий, форсированного освоения инноваций, быстрой адаптации к требованиям и запросам стремительно меняющегося мира. Наравне с этим одной из важнейших ценностей российского общества остается получение качественного образования.

В свете происходящей модернизации образования в России и стоящими перед ней задачами, тема нашего исследования является особенно актуальной. Инновации – вот то заветное слово, которое не сходит с уст руководящих работников системы образования, которое является

предметом спора в научных сообществах, которое является ключевым элементом всех инструктивных документов и не сходит со страниц научно-педагогических журналов.

Рождение инноваций - это следствие научного поиска отдельных учителей или целых коллективов, применение полученных результатов на практике.

Важным рычагом управления инновационными процессами образовательной системы школы выступают педагогические коллективы, которые в свою очередь должны обладать способностью к инновационной деятельности. И от того насколько высок инновационный потенциал педагогического коллектива зависит успех интеграции инноваций в образовательный процесс. Но как понять, готов ли педагогический коллектив к осуществлению инновационной деятельности? Ведь очень часто, случается так, что в погоне за европейскими веяниями в образовании мы внедряем новшества, не изучив тщательно материально-технические возможности образовательных систем для реализации данных нововведений, внедрение инноваций происходит без учета менталитета и возрастных показателей работников образования. А ведь средний возраст учителя в России составляет 52 года. [9]

В связи с этим процесс внедрения инноваций в образовательную систему осложняется рядом противоречий:

- между репродуктивным характером подготовки педагога и необходимостью продуктивной педагогической деятельности;
- между трудностями освоения инновационной деятельности педагогами и необходимостью профессионально-педагогического взаимодействия в целях решения задач, стоящих как перед школой, так и перед отдельными педагогами;

- между созданием условий для формирования системы управления образованием, которая бы обеспечивала качественное освоение учащимися знаний и несовершенством экономической и материально – технической базы для реализации новшеств;

- между необходимостью использования инновационных методов и технологий и нежеланием многих преподавателей внедрять их в уже хорошо отстроенный налаженный образовательный процесс.

Исходя, из вышеперечисленных противоречий совершенно ясно видится проблема нововведений: необходимость инноваций в педагогике очевидна, но консерватизм определенной части педагогов, отсутствие необходимых педагогических кадров и финансовых средств тормозят развитие образования.

Творческая, поисковая деятельность педагогического коллектива главным образом определяет успех инноваций. Для того, чтобы любое дело спорилось оно должно подкрепляться мотивом. Поэтому знание уровня мотивации (готовности) членов педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности является весьма актуальным.

Представленная статья является своего рода раскрытием одной из причин тормозящих интеграцию инноваций в образовательный процесс - недостаточный уровень готовности членов педагогического коллектива к инновационной деятельности, и попыткой моделирования образовательной среды, способствующей развитию инновационного потенциала педагогического коллектива образовательной организации.

Чтобы перейти к сути вопроса, целесообразным видится необходимость осмысления понятий: «инновация», «педагогическая инновация» «инновационный процесс в образовании», «инновационная деятельность», «инновационный потенциал».

Понятие «инновация» имеет латинское происхождение (лат. in - в, novus - новый) трактуется как нововведение. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося. [11]

Педагогическая инновация в научной литературе, рассматривается как нововведение в педагогическую деятельность, изменения в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности. [8]

Инновационный процесс в образовании представляет собой процесс совершенствования образовательной практики, развития образовательных систем на основе нововведений [5].

В одном ряду с вышеперечисленными понятиями часто употребляется понятие «инновационная деятельность». В. С. Лазарев и Б. П. Мартиросян определяют инновационную деятельность как целенаправленное введение новшеств в педагогическую систему с целью повышения качества образования.

Что касается понятия «инновационный потенциал педагогического коллектива», то данный термин в педагогике достаточно молод, поэтому существует немало разных подходов к определению этого понятия. Мы придерживаемся определения предложенного в педагогическом терминологическом словаре, где инновационный потенциал педагогического коллектива трактуется как совокупность творческих и социокультурных особенностей личности педагога, выражающаяся готовности совершенствовать педагогическую деятельность, и наличии внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов [1]

Деятельность руководителя, осуществляющего управление инновационным процессом играет немаловажную роль в развитии инновационного потенциала педагогического коллектива образовательной организации.

Когда процесс внедрения инноваций в образовательной организации затрудняется или инновационный процесс не оказывает никакого эффекта, причиной тому может оказаться несформированность или неразвитость определенных компонентов образовательной системы. Руководитель образовательной организации, на базе, которой осуществляется инновационный процесс, все преобразования должен осуществлять на безупречной правовой основе. Правовая норма – важный и необходимый инструмент управленческой деятельности [5; 89–92]

Руководствуясь анализом литературы и принимая во внимание результаты проведенного нами исследования по выявлению уровня мотивации (готовности) педагогического коллектива к инновационной деятельности, которое мы проводили посредством использования комплекта анкет для определения уровня новаторства педагогов [3], а так же самоактуализационного теста (САТ) [4] и теста-опросника, разработанного Д. Крауном и Д. Марлоу .[7; 10–12] приходим к выводу о том, что согласно результатам анкетирования уровень восприимчивости педагогов к новому – низкий, хотя информационная готовность членов педагогического коллектива к инновациям находится на оптимальном уровне; камнем преткновения в реализации инноваций являются: большая учебная нагрузка, личные причины, плохое состояние здоровья. Большая часть педагогического коллектива, не стремится выступать в авангарде инновационной деятельности, но и тыловые позиции их тоже не прельщают. Главными мотивами инновационной деятельности педагогов оказались:

потребность в общении с интересными и творческими людьми и материальные причины – повышение заработной платы, хорошая возможность пройти аттестацию и т.д. Методика САТ показала, что в целом уровень самоактуализации личности у педагогов является достаточно высоким, что способствует инновационной деятельности педагогов, но исследование выявило средний уровень мотивации достижения, большинство педагогов направлены на общение; направленность на дело у педагогов выражена наименее всего.

Отсутствие в образовательных учреждениях инновационной среды, обусловленной определённым морально-психологическим климатом, соответствующим комплексом организационных мер, носящих методический и психологический характер, направленных на обеспечение введения инноваций в образовательный процесс, является главной причиной такой ситуации. [11]

Методическая неподготовленность педагогов, низкий уровень готовности к инновационной деятельности, слабая информированность о содержании педагогических нововведений, отсутствие мотивации являются подтверждением отсутствия инновационной среды в школе.

В то время как благоприятная инновационная среда способствует снижению коэффициента «сопротивления» членов педагогического коллектива нововведениям и разрушает стереотипы профессиональной деятельности.

Исходя из вышесказанного, делаем вывод, что для реализации инновационной деятельности в образовательной организации необходимо создать следующие условия:

- все субъекты инновационного процесса должны быть готовы к инновационной деятельности;

- руководители, управляющие инновационным процессом должны согласовывать содержание инноваций на каждом уровне;
- содержание инновационного процесса должно соответствовать существующим возможностям образовательного учреждения;
- деятельность руководителей по управлению инновациями должна быть эффективной;
- все преобразования учебного процесса, осуществляемые на основе инновационного подхода, должны проводиться на безупречной правовой основе;
- внедрение инноваций в образовательный процесс должно быть строго обосновано;
- педагогический коллектив должен осуществлять деятельность в условиях благоприятной инновационной среды.

Готовность педагога к инновационной деятельности во многом зависит от силы и структуры профессиональной мотивации учителя.

Чем оптимальнее у педагога мотивационный комплекс, тем выше удовлетворенность деятельностью [10; 66 – 68]

Таким образом, мотивация играет важную роль в реализации педагогом успешной инновационной деятельности.

Повышение уровня инновационного потенциала педагогического коллектива школы понимается нами как целенаправленная, континуальная деятельность руководителя, направленная на формирование среды стимулирующей развитие инновационного потенциала педагогического коллектива. Руководитель обязан создать оптимальные условия для внедрения в педагогическую практику нововведений, инноваций, в результате которых, повысится качество образования и возрастет конкурентоспособность образовательной организации.

Изучение проблемы исследования и проведенная нами диагностики уровня готовности членов педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности, предоставили нам возможность разработать модель управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива.

<b>I. Подготовительный этап</b>		
<b>Цель:</b> обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.		
Содержание деятельности:		
1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.		
Методика 1. Анкетирование 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. Анкета 6. «Удовлетворенность работой школы»	Методика 2. Самоактуализационный тест (САТ)	Методика 3. Шкала оценки потребности в достижении
2. Создание информационного поля:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование школьного банка новшеств в сфере образования;</li> <li>- проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам;</li> <li>- обеспечение педагогов литературой;</li> <li>- посещение теоретических семинаров в Институте повышения квалификации работников образования по актуальным для школы или отдельных учителей проблемам.</li> </ul>		
3. Установление связей с наукой, привлечение научных работников для оказания научной консультации по возникшим вопросам.		
4. Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.		
5. Отбор учителями новшеств в соответствии со своими интересами и учетом потребностей и склонностей учащихся.		
6. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий.		
7. Повышение профессионализма администрации школы.		
8. Создание мотивации на достижение успеха, на самоактуализацию.		
<b>II. Организационный этап</b>		
<b>Цель:</b> создание условий для повышения мотивационной готовности педагогов, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.		
Содержание деятельности:		
1. Изменение структуры методической деятельности:		

- формирование временных творческих коллективов;
  - трансформация методического совета в научно-методический.
2. Пополнение учителями базовых научных и методических знаний
  3. Формирование и совершенствование исследовательских умений учителей (организация постоянно действующего семинара “Теория и практика инноваций”).
  4. Проведение индивидуальных и групповых консультаций как дополнение к теоретическим семинарам.
  5. Внесение изменений в положение о стимулировании труда педагогических работников школы.
  6. Организация интегрированных уроков, круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т. д.

### III. Практический этап

**Цель:** обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

1. Промежуточный мониторинг уровня готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности.
2. Модернизация системы научно-методической работы, организация ее на трех уровнях:
  - первый – традиционная деятельность методических объединений;
  - второй – временные творческие коллективы;
  - третий – творческие лаборатории.
3. Создание внутришкольной системы повышения квалификации (деловые игры, теоретические семинары, проектные семинары, дискуссии, практикумы, тренинги, творческие группы и т.д.).
4. Изменение характера нововведений: от локальных до комплексных, касающихся всех направлений деятельности школы: технологий обучения, содержания образования воспитания и развития учащихся, организации учебно-воспитательного процесса и т. д.
5. Формирование и совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, участие педагогов в принятии управленческих решений.
6. Расстановка приоритетов деятельности научно-методической службы в обучении педагогов образовательной организации в сторону научно-методического эксперимента, совершенствование исследовательских умений и навыков.
7. Разработка авторских программ, учебных курсов, семинаров педагогами.
8. Участие в методической работе на федеральном уровне:
  - работа в составе творческих лабораторий;
  - участие в научно-практических конференциях;
  - публикация опыта своей инновационной деятельности;
  - представление материалов своей работы на выставках передового педагогического опыта.

### IV. Контрольно-диагностический этап

**Цель:** выявление проблемного поля между желаемым и действительным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

- |  |                                |   |
|--|--------------------------------|---|
| 1. Диагностирование уровня готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности. | 2. Выяснение причин нестыковки | 3. Коррекция модели управления развитием инновационного |
|--|--------------------------------|---|

Мониторинг: -восприимчивости педагогов к новому; -подготовленности к освоению новшеств; -степени новаторства педагогического коллектива; -степени творческой активности; -развитости коммуникативных связей.	между желаемыми и действительными уровнями инновационного потенциала педагогов.	потенциала педагогического коллектива.
---	---	--

Парадигма современного образования направлена в сторону инновационной, гуманной, развивающей, творческой, личностно-ориентированной стратегии образования.

Диагностика мотивации (готовности) педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности помогает выявить и дать объективную оценку индивидуальным особенностям членов педагогического коллектива, руководствуясь результатами диагностики по определению уровня мотивации (готовности) педагогов к инновационной деятельности руководитель может определить мотивационную композицию каждого сотрудника, разработать критерии в выборе методов по формированию положительной мотивации, способствующей развитию инновационного потенциала педагогов, выявить сотрудников, которые имеют высокий инновационный потенциал.

Считаем, что внедрение предложенной нами модели управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива, станет точкой роста творческой активности педагога, принесет благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, будет способствовать поиску новых форм работы и развитию инновационного потенциала образовательного учреждения.

**Список использованной литературы:**

1. didacts.ru/dictionary/1006/word/inovacionyi-potencial-pedagoga
2. <http://static.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf>
3. Асламова С.Г. Анкеты и методики изучения готовности педагогических работников к инновационной деятельности. [Текст]: сборник/С.Г. Асламова// Анкеты и методики изучения готовности педагогических работников к инновационной деятельности. – Гурьевский муниципальный район: МАДОУ «Детский сад № 15 «Светлячок», 2014 – 32с.
4. Гозман Л. Я., Кроз М. В. Самоактуализационный тест (САТ). М., 2004.
5. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука // Инновационные процессы в образовании: Сборник научных трудов. – Тюмень, 1990. С. 8 – 39
6. Каменский А. К. Нормативно-правовая база общественно-государственного управления школой // Директор школы. – 2006. – № 3.
7. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина. Т1. М., 2005. – 312 с.
8. Рапацевич Е. С. Педагогика. Большая современная энциклопедия / Е. С. Рапацевич.– Минск: Современное слово. – 2005.– С. 198.
9. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013) [Текст] /под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. — 36 с.
10. Сергоманов П. Р. Изменения в школе: одни проблемы // Учитель. – 2003. – № 6. 257 с.
11. Слостёнин В. А. Педагогика / В. А. Слостёнин. – М.: Школа-Пресс, 2000. –С. 492.

*Дата поступления в редакцию: 17.04.2019 г.*

*Опубликовано: 23.04.2019 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019*

*© Низина А.А., 2019*