Инновационная деятельность в образовательном учреждении

 Развитие инновационной деятельности является одним из ключевых направлений повышения качества образования в современном образовательном учреждении. Стратегическое планирование деятельности, построение учебно-воспитательного процесса, использование современных педагогических технологий становятся значимыми не только для директора и его управленческой команды, но и для всех участников процесса.

Как добиться результатов каждому преподавателю?

Как должна действовать управленческая команда, методист для формирования инновационной культуры преподавателя?

Ключевыми направлениями повышения качества образования является развитие инновационной деятельности. Управлять – значит приводить к успеху других участников, предоставить шанс на успех каждому участнику образовательного процесса через раскрытие его способностей, развитие потенциала, поддержку. Развитие образовательного учреждения обусловлено использованием следующих ресурсов:

• инновационная деятельность;

• организация взаимодействия с родителями обучающихся, социумом;

• образовательные технологии, соответствующие перспективным целям образования;

• повышение квалификации;

• социальное партнерство.

К этому можно добавить – управленческую команду – один из главных инновационных ресурсов развития образовательного учреждения.

Потенциал педагогической команды складывается из нескольких составляющих:

1. Согласованности целей и ценностей содержания обучения, особенности воспитания;

2. Степень развития профессиональных отношений: умение быстро решать задачи; генерация нестандартных решений (креативность); кодекс чести профессионала, который не позволит делать плохо.

3. Превращение педагогического коллектива в команду единомышленников, объединенных общим видением, миссией, ценностями.

В этом случае стратегическое планирование, современные педагогические технологии, построение учебно-воспитательного процесса становятся значимыми не только для директора и его административной команды, но и для всех участников образовательного процесса.

Социально-экономические тенденции российского государства и общества характеризуются поворотом к новой экономике, что означает и обновление средств производств новейшими, сверхточными технологиями, и развитие субъекта труда, формирование его инновационной культуры. Инновационная культура связана со специальным созданием определенных форм ее существования и социально обусловленного содержания, поскольку именно ее уникальная форма и особое содержание носит человеко-творческий характер.

«Вхождение» в инновационную культуру сопровождается внутренними изменениями самого человека. Творить, создавать, а значит, и формировать человека – прямая и основная функция инновационной культуры. Психологические закономерности формирования инновационной культуры определяются взаимосвязью с ее развитием. Под ее формированием в ряде исследования подразумевается специально организованный процесс личностного становления или развития под воздействием внешних и внутренних факторов в процессе деятельности, причем внешнему воздействию уделяется значительная роль.

Центральным звеном в формировании инновационной культуры является развитие мотивации личности – потребностей, желаний, стремлений и намерений.

Формируемые потребности ведут за собой усвоение новых компонентов инновационной культуры, расширяют имеющиеся, а усвоенные способы деятельности затем и сами побуждают человека к совершенствованию и развитию инновационной культуры.

Помимо элементов появляется и высшие чувства относительно инновационной деятельности: эстетические, моральные, интеллектуальные.

Появляются знания ставшие мотивацией поведения и деятельности человека.

Стратегическими ориентирами формирования инновационной культуры становятся:

• повышение профессиональной компетентности учителя;

• умение работать в информационно - образовательной среде;

• толерантность, коммуникабельная способность к сотрудничеству;

• готовность к самообразованию на протяжении всей жизни.

Коллектив – это ценностно-организационное единство людей, порожденное и объединенное совместной деятельностью по достижению общих целей, имеющее внутреннюю структуру, образованную за счет установления прочных внутри коллективных деловых и неформальных связей. А команда – это автономная группа профессионалов, создаваемая для оперативного, эффективного решения управленческих задач. Создавая команду, важно помнить о «плюсах» и «минусах» командной работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| "Плюс" | Показатель | Содержание |
| Профессиональный | Время | Команда профессионалов способна быстро и эффективно решать задачу, на которую обычно уходит значительное время |
| Креативность | Команда профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая "копилку решений" |
| Качество | "Кодекс чести" профессионала не позволит делать работу некачественно |
| Коммуникативный | Стиль | В команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки |
| Координация | Каждый из членов команды гибко участвует в координации работ |
| Социальный | Имидж | Наличие команды создает школе выгодный имидж, вызывая у партнеров доверие |
| Перспектива | При наличии команды школа имеет преимущества при реализации стратегического плана |
| Духовный | Ценности | Работа в команде формирует созидательную систему ценностей у каждого члена |
| Рост | Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит и повышает эффективность команды в целом |

Команда постоянно изучает новые формы деятельности и адаптируется к переменам. При этом поощряется готовность к просчитанному риску, а ошибки воспринимаются, как благоприятная возможность на них учиться.

Важным фактором педагогической команды является личность ее руководителя. Кроме лидерских качеств руководитель должен обладать целым рядом умений, а именно: координировать команду; уметь создавать благоприятный климат в команде; помогать членам команды советами; разрешать конфликты; докладывать о результатах; представлять команду за ее пределами.

Увлеченность исследуемой проблемой способствует переводу методической деятельности педагогов в поисково-исследовательскую деятельность, что создает условия для их профессионального роста.

Максимальное использование различных возможностей образовательного пространства города Саратова и не только, инновационный потенциал управленческих технологий позволяют образовательному учреждению достигать определенных результатов, способствующих повышению в целом качества образовательного процесса:

• Конкурсы разных уровней; Всероссийская олимпиада школьников; фестивали; чемпионаты; научно-практические конференции; городские и районные мероприятия; конкурсы профессионального мастерства и научно-технического творчества; дистанционные олимпиады.

• Тематические педсоветы: «Профессиональное выгорание», Инновационная культура педагога»; «Современный урок: анализ, тенденции, возможности», «Урок как среда взаимодействия»; «Проектная деятельность».
    • Создание информационно-образовательной среды: приглашение представителей науки, специалистов предметных кафедр ;

• Обобщение и распространения опыта учителей.

• Различные формы повышения самообразования: психолого-педагогические семинары; научно-практическая конференция; индивидуальное наставничество; сайты учителей.

• Взаимопосещение уроков.

   Аттестация учителей в новой форме способствует также развитию творчества учителей, повышению его инновационной культуры.

Стимулирование членов педагогического коллектива, поощрение на итоговом педсовете через различные номинации, премии.

Благодаря продуктивной и слаженной работе в нашем педагогическом коллективе появились «звёздочки»: лауреаты, победители, мастера, призеры в различных номинациях конкурсов профессионального мастерства.