

УДК [37.011.31–051:371.123]:001.895+373

Блохина Т.В.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ВНУТРИ- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ

Ключевые слова: внутрипрофессиональное взаимодействие педагогов, инновационная деятельность образовательного учреждения, карта готовности педагога.

Предметом нашего исследования является не любое взаимодействие (например, неофициальное), а взаимодействие субъектов образовательного процесса, которые объединены в одну группу – коллектив, имеющий определенную организационную структуру, осуществляющий свою деятельность в условиях решения совместных задач. В данном случае можно говорить о взаимодействии как о конкретной работе, деятельности. «Любая работа, деятельность всегда предполагает в качестве следствия результативность, успешность, эффективность. Работа оценивается по времени, качеству и, в целом, по эффективности, включая коэффициент полезного действия» [4, с. 35].

Взаимодействие как сущностная категория педагогической науки может иметь разные способы организации. В традиционной педагогике известна в основном модель субъект-объектных отношений педагогов и учеников, которая характеризуется как педагогическое взаимодействие. Но современная ситуация требует поиска и реализации других моделей взаимодействия, в частности профессионального взаимодействия, которые бы создавали наиболее благоприятные условия для формирования профессиональной компетентности педагогов и обеспечивали их субъектную позицию в инновационной деятельности образовательного учреждения [1, с. 23].

Так, А.А. Бастрон профессиональное взаимодействие педагогов называет «горизонтальным» взаимодействием и определяет его как систему «учитель – учитель» внутри педагогического коллектива образовательного учреждения, с одной стороны. С другой стороны, профессиональное взаимодействие педагогов рассматривают как отношения педагогов одного образовательно-

го учреждения с педагогами другого образовательного учреждения.

Однако в нашем исследовании с целью обеспечения инновационной деятельности мы будем рассматривать *внутрипрофессиональное взаимодействие педагогов* как многоуровневую структуру отношений между педагогами, обладающими готовностью к инновационной деятельности образовательного учреждения.

Первый уровень образуют формальные отношения, зависящие от разделения труда между педагогами при осуществлении образовательной и инновационной деятельности, от их официальных обязанностей и прав. Характер взаимоотношений на этом уровне обусловлен как особенностями деятельности, так и административно-правовой регламентацией, зафиксированной в официальных положениях, инструкциях и других нормативных актах.

Второй уровень структуры образуют отношения педагогов к реализуемой ими деятельности, ее целям, задачам, принципам, на которых она строится, а также мотивация деятельности.

Третий уровень представлен межличностными отношениями, опосредованными содержанием образовательного, инновационного процессов, их целями и задачами.

Четвертый уровень включает межличностные отношения, для которых содержание совместной деятельности в условиях инновационного развития образовательного учреждения не является определяющим: симпатии, антипатии, уважение, неуважение и др. [2, с. 7].

Готовность педагогов к инновационной деятельности образовательного учреждения включает следующие качественные характеристики:

- ценностно-ориентационную зрелость;

- инновационную активность;
- креативность;
- профессиональную способность;
- индивидуальные особенности личности.

Ценностно-ориентационная зрелость педагога – это качество, проявляющееся в готовности педагога прилагать усилия для достижения более высоких результатов в образовательной и инновационной деятельности.

Инновационная активность проявляется в том, что педагог стремится быть в курсе всего нового и прилагает всевозможные усилия для получения информации о новых научных идеях, прикладных разработках, о передовом опыте. Он регулярно читает научно-методические книги, журналы по психолого-педагогической тематике, участвует в конференциях, семинарах.

Чтобы ориентация на развитие и найденные для этого возможности превратились в конкретные проекты, планы, программы, нужна специальная творческая работа. Способность педагога отказаться от стереотипов, преодолевая инерцию творческого мышления, назовем *креативностью*.

Четвертое качество предполагает способность личности педагога к овладению методологией инновационной деятельности, ее планирования и организации и называется *профессиональной способностью*.

Индивидуальные особенности личности педагога – это качества, присущие и отличающие одного педагога от другого. К индивидуальным особенностям личности следует отнести работоспособность к инновационной деятельности, убежденность педагога в социальной значимости инновационной деятельности, ответственность и самоактуализацию личности педагога.

Таким образом, рассматривая внутрипрофессиональное взаимодействие

педагогов, следует подчеркнуть, что для обеспечения инновационной деятельности образовательного учреждения необходимо наличие третьего и четвертого уровней внутрипрофессионального взаимодействия педагогов, характеризующихся отношениями между педагогами, обладающими развитыми ценностно-ориентационной зрелостью, инновационной активностью, креативностью, профессиональной способностью и индивидуальными особенностями в условиях инновационного развития образовательного учреждения.

Обеспечение инновационной деятельности образовательного учреждения выстраивается на перспективных достижениях педагогической науки и инновационной практики [3, с. 9]:

- идеи и подходы глобально ориентированного образования;
- новые и передовые технологии обучения и воспитания детей;
- построение внутрипрофессионального взаимодействия, обеспечивающего непрерывную готовность педагогов к инновационной деятельности.

Для изучения готовности педагогов к инновационной деятельности как одной из составляющих внутрипрофессионального взаимодействия педагогов нами была разработана и предложена карта готовности, представленная ниже.

***Карта готовности педагога
к инновационной деятельности
(по методобъединениям –
творческим лабораториям
педагогов)***

Уважаемый коллега!

Оцените, пожалуйста, развитие инновационной деятельности по предложенным показателям (таблица), где:

- «10–9» – показатели инновационной деятельности проявляются ярко, видна заинтересованность педагога в непрерывной инновационной деятельности;
- «8–7» – педагог стремится к непрерывной инновационной деятельности и с удовлетворением работает в опытно-экспериментальном режиме, однако в этом процессе нет системности;
- «6–5» – педагог активно посещает все занятия по педагогической инноватике в образовательном учреждении, в системе курсовой подготовки; он хотел бы работать в непрерывном инновационном режиме, но у него не хватает знаний и умений по внедрению новшеств в свою педагогическую систему;
- «4–3» – педагог с осторожностью относится ко всему новому, но тем не менее постепенно включается в инновационную деятельность, однако восходящее движение педагога к новому осуществляется с трудом по причине в первую очередь недостаточности базовых и профессиональных знаний.

***Рекомендации к использованию
карты педагогической оценки
и самооценки способности педагога
к инновационной деятельности***

Карта педагогической оценки и самооценки способности к инновационной деятельности служит для исследования роста вашего инновационного потенциала. Показатели инновационного потенциала можно определить условно баллом, где: «5» – качество проявляется ярко, постоянно; «4» – качество заметно выражено постоянно; «3» – качество проявляется не всегда и выражено недостаточно; «2» – качество не проявляется совсем.

Показатели развития инновационной деятельности педагога	Степень проявления развития инновационной деятельности				
	ФИО педагога				
	1	2	3	4	5
1. Ценностно-ориентационная зрелость личности педагога					
Ориентированность на самообразование и самосовершенствование					
Мотивация педагога					
Педагогическая компетентность					
Способность к самоанализу					
Ориентированность на достижение					
Ориентированность на развитие					
Средняя оценка					
2. Инновационная активность					
Стремление к новому, к изучению передового опыта					
Способность отказаться от стереотипов, преодолевая инерцию мышления					
Стремление к активному участию в семинарах, конференциях и др.					
Вариативность педагогической деятельности					
Средняя оценка					
3. Креативная направленность личности педагога					
Любознательность, творческий интерес					
Стремление к творческим достижениям					
Стремление к лидерству					
Стремление к получению высокой оценки своей деятельности со стороны администрации					
Личная значимость творческой деятельности					
Средняя оценка					
4. Профессиональная способность педагога к осуществлению инновационной деятельности					
Способности личности к овладению методологией (творческой) инновационной деятельности					
Владение методами педагогического исследования					
Способность к планированию экспериментальной работы					
Способность организовывать поисковый, исследовательский, нововведенческий эксперименты в течение 3 лет и более					
Способность к созданию новых, передовых методов обучения и воспитания					
Способность к коррекции, перестройке профессиональной деятельности					
Способность аккумулировать и использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в инновационной деятельности					
Способность разрешать конфликты					
Средняя оценка					
5. Индивидуальные особенности личности педагога					
Работоспособность личности к инновационной деятельности					
Темп инновационной деятельности					
Убежденность педагога в социальной значимости инновационной деятельности					
Решимость, уверенность в себе					
Ответственность					
Способность к самоактуализации					
Способность к самореализации					
Самоактуализация личности педагога					
Средняя оценка					
Общая средняя оценка					

Руководитель методического объединения, заместитель директора по инновационной работе, посетив занятие, может попросить вас принять участие в обсуждении оценки ваших способностей к инновационной деятельности, опираясь на карту профессионального роста педагога.

Предлагаем сначала проставить баллы по каждому показателю самостоятельно, после чего это же делает заместитель директора по опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения. Возможен вариант постановки баллов в ходе обсуждения, в итоге вы можете решить вопросы, назревшие в ходе совместной работы:

- причины разницы в баллах по показателям в ходе постановки их вами лично и экспертом. Экспертом может быть не только руководитель методического объединения, члены администрации, но коллеги по работе и педагоги соседнего дошкольного образовательного учреждения;
- главные показатели на данный период времени, способствующие расцвету вашей креативности, ведущей к избыточности творческого потенциала;
- ведущие показатели, которые в будущем выведут вас на инновационный опыт как инновационную педагогическую систему.

Разница в проставлении балла по определенным показателям еще не говорит о противоречиях с коллегой в оценке, напротив, чем больше таких показателей с разницей их в баллах между экспертной оценкой и самооценкой, тем больше вы, опираясь на мнение эксперта, сможете выделить причинно-следственных связей между показателями, препятствующими развитию вашей инновационной педагогической системы.

В конце учебного года проведите самоанализ развития своего инновационного показателя, опираясь на экспертную оценку. С этой целью:

- посмотрите, если разница в баллах в динамике между самооценкой в показателях; за счет каких показателей выросла средняя оценка в шкалах карты;
- выделите в каждой шкале для себя главный показатель, за счет которого готовность к инновационной деятельности возрастает;
- выпишите, расположив в ранжированный ряд, т.е. по мере возрастания, все показатели, способствующие вашему расцвету инновационной деятельности и, напротив, «западающие» показатели, снижающие ее. Для этого выпишите показатели инновационной деятельности, которые по мере посещения ваших занятий экспертами оценивались только баллом «5», «4», а затем только «3».

На следующий учебный год при подготовке таких ранжированных рядов обратите внимание на изменения. Сравните показатели роста вашего инновационного потенциала с показателями карты профессионального роста, отметив, за счет каких конкретно показателей увеличивается инновационная сила вашей педагогической системы [5, с. 255].

Данная карта готовности педагогов к инновационной деятельности позволяет проводить систематическую педагогическую оценку и самооценку способности педагога к инновационной деятельности.

И только педагоги с развитыми ценностно-ориентационной зрелостью, инновационной активностью, креативностью, профессиональными способностями и индивидуальными особенностями личности педагога могут быть

субъектами внутрипрофессионального взаимодействия педагогов и обеспечивать высококачественную инновационную деятельность образовательного учреждения.

Литература

1. *Кандаурова А.В.* Организация толерантного пространства школы в условиях социального взаимодействия. Омск: КАН, 2006.
2. *Лазарев В.С.* Влияние педагогического коллектива на результат инновационной деятельности // Эксперимент и инновации в школе. 2009. № 5. С. 6–8.
3. *Лазарев В.С., Ставринова Н.Н.* Критерии и уровни готовности педагога к исследовательской деятельности // Эксперимент и инновации в школе. 2008. № 1. С. 8–13.
4. *Обозов Н.Н.* Межличностные отношения. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.
5. *Орлова Т.В.* Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2006.