**Готовність учителя до інноваційної діяльності**

Сучасний етап розвитку освіти в Україні характеризується інтенсивним переосмисленням цінностей, пошуками нового в теорії та практиці навчання і виховання.

Основу інноваційних процесів в освіті складають дві важливі проблеми педагогіки - проблема вивчення, узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику. Результатом інноваційних процесів слугує використання теоретичних і практичних нововведень, а також таких, що утворюються на межі теорії і практики. Учитель може виступати автором, дослідником, користувачем і пропагандистом нових педагогічних технологій, теорій, концепцій.

Поняттям "інновація" позначають нововведення, новизну, зміну, введення чогось нового. Стосовно педагогічного процесу інновація означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності вчителя і учня. Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду окремих учителів і цілих колективів

Управління інноваційним процесом передбачає аналіз і оцінку введених учителями педагогічних інновацій, створення умов для їх успішної розробки і застосування.

На першому етапі інновація сприймається як чужорідний елемент у педагогіці, часто викликає різку протидію, здається прожектерством. З часом інновація перевіряється практикою, набуває масового визнання. На останньому етапі новий підхід до навчання чи виховання стає відомим і входить до системи навчально-виховної роботи.

В умовах демократизації управління школою зростає самостійність кожного вчителя у виборі тих чи інших ділянок педагогічної діяльності, в яких він веде творчий пошук. Водночас підвищується роль колективного пошуку. У будь-якому випадку кожен учитель потребує певної координації цієї діяльності, певної морально-психологічної обстановки -інноваційного середовища, яке забезпечує введення інновацій в освітній процес школи.

Саме тому діагностика стану сформованості інноваційної компетентності вчителя є передумовою його подальшого професійного розвитку. Готовність учителя до інноваційної діяльності — це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами й засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчої рефлексії.

У зв'язку із цим нами було проведено моніторингове дослідження. Ми поставили перед собою такі завдання:

* проаналізувати стан сформованості інноваційної компетентності керівника навчального закладу;
* з'ясувати стан готовності педагогічного колективу до інноваційної діяльності;
* з'ясувати стан готовності вчителів до інноваційної діяльності;
* узагальнити рекомендації щодо покращення стану готовності загаль­ноосвітніх навчальних закладів до здійснення інноваційної діяльності;

Дослідження було проведено за допомогою інструментарію, який включав у себе такі анкети:

* Складові інноваційного потенціалу закладу;
* причини, які гальмують упровадження інновацій;
* внутрішні бар’єри, що перешкоджають упровадженню інновацій;
* індивідуальні особливості особистості вчителя, які допомагають у впровадженні нових ідей;
* форми підготовки, які найбільше впливають на освоєння нововведень.

Відповіді респондентів засвідчили, що навчальний заклад має такі складові інноваційного потенціалу:

\* сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, атмосфера підтримки творчості — 43 %;

* відповідні кадрові можливості — 11 %;
* сучасне інформаційно-ресурсне забезпечення;
* (Інтернет, електронні підручники, демонстраційні програми тощо) — 25%;
* матеріально-технічні можливості для здійснення інноваційної діяльності- 21,
* та 0 % — науково-методичні можливості.

Майже всі респонденти-вчителі переконані, що основними причинами, які гальмують упровадження нових ідей і технологій, є надлишок документообігу та звітності, (зазначили 31%) та недостатнє матеріальне-технічне забезпечення навчальних закладів (38%). Також процес запровадження інновацій гальмують консерватизм в освіті (21%) і недостатнє володіння вчителями інформаційно-комп'ютерними технологіями (10%). Лише один опитаний вказав на психологічну неготовність педагогів до сприйняття нових ідей (0 %).

Найсуттєвішим внутрішнім бар'єром, що перешкоджає впровадженню інновацій у педагогічну діяльність, на думку більшості вчителів (43 %), є значні витрати часу, громіздка підготовка до уроків. 20 % респондентів-учителів зазначили, що вони мають сумніви, «чи можуть вони застосувати нові методи й форми роботи» і відсутність компенсації за роботу.

Носієм педагогічних інновацій може стати лише особистість, яка здатна до рефлексії, саморозвитку, яка прагне творчих досягнень. Результати анкетування свідчать, що вчителі здатні до ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ЛЕГКОСТІ ПРИЙНЯТТІ НОВОГО, самоаналізу й самоорганізації, а також до критичного мислення та змін.

Основними мотивами для здійснення інноваційної діяльності педагоги називають пізнавальний інтерес, потребу в підвищенні педагогічної майстерності й підвищенні ефективності НВП. Необхідно зауважити, що СЕМІНАРИ –ПРАКТИКУМИ(36%) ТА САМООСВІТА І КУРСИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ (20%) є умовою для впровадження нових технологій.

Інноваційний потенціал навчального закладу — це його здатність створювати, сприймати, реалізовувати нововведення. Ця здатність переважно є наслідком творчих прагнень членів пе­дагогічного колективу, їх мотивації до новацій у педагогічній діяльності.

**Рушійною силою впровадження інновацій у роботу школи є його керівник і в першу чергу його команда.**

**Слід зазначити, що керівники розуміють, що згуртована команда дозволяє зміцнити *сприятливий психологічний клімат,* підвищити якість прийнятих рішень та з інтелектуальною легкістю впроваджувати нові ідеї.**

**У ході командоутворення поліпшується взаємодія між людьми, взаємопідтримка та партнерство. І найголовніше, ефективна команда збільшує надійність управління, його результативність, дозволяє вирішувати завдання, які поодинці не під силу.**

Робота в команді - це один із самих цікавих дослідів в житті людини. Цей досвід може бути як приємним, так і неприємним. Але як би там не було, робота в команді може багато чому навчити, навчити команду і окремого її члена розвиватися й удосконалюватися. Спостерігаючи за роботою команди, яка працює згуртовано і добре, можна винести для себе багато різних уроків.

- Перший урок, який може винести для себе людина з нагляду за роботою ефективних команд, полягає в тому, що такі команди мають перед собою чітку мету. Члени команди добре розуміють свої ролі в команді. Таке ясне розуміння ролей заохочує та мотивує індивідуальних членів команди працювати наполегливо і якісно як команда.

- Другий урок полягає в тому, що у відмінних командах присутня високий ентузіазм і дисципліна по відношенню до роботи і мотивація до досягнення командного успіху. Спостерігаючи за їхньою роботою, можна зрозуміти, що в таких командах члени концентрують увагу і зусилля на розвитку команди, на її бойовому дусі і на сильному передчутті досягнення результатів.

- По-третє, великим уроком таких команд є найвищий рівень участі в роботі кожного члена команди. Наприклад, при постановці цілей і завдань команди, кожен член команди вносить свій внесок, поділившись тим, що, він вважає, послужить кращим інтересам команди. Така участь стимулює хорошу комунікацію і міцну згуртованість робочих взаємин в команді.

По-четверте, великим уроком є те, що серед членів таких команд присутня висока ступінь взаємоповаги та підтримки. Член такої команди робить максимум можливого, щоб підтримати команду, особливо, у важкий для неї період або в про час неприємностей. Такий член команди розуміє, що успіх команди залежить від наданої їм підтримки та виконання поставлених перед командою завдань.

- По-п'яте, успішні команди ставлять перед собою певні і ясні цілі. Крім постановки визначених і чітких цілей, можна також навчитися тому, що такі команди проводять моніторинг та оцінку їх прогресу до командного успіху. Такий прогрес можна оцінити за допомогою організації регулярних спільних оглядів керівниками та членами команд прогресу в досягненні особистого й командного успіху.

І на закінчення, великий урок, якому можна навчитися у таких команд, полягає в їх постійному прагненні до зростання та розвитку як команди. У цей урок також можна включити високу ступінь значення, яке надається в таких командах, заохоченню інновацій в плані розробки **[стратег](http://arhiv-statey.pp.ua/index.php?newsid=25780" \t "_blank)**ій і дій для успіху команди.

Звертаю вашу увагу, що сприйняття нових інноваційних ідей, готовність і здатність до підтримки й реалізації інновацій у діяльності ЗНЗ можна забезпечити, у першу чергу, завдяки управлінській та інноваційній компетентності керівника-менеджера.

А [Менеджмент](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82) як взаємозалежна система управління спрямована на досягнення всієї сукупності цілей і завдань, що стоять перед закладом. В області освітніх інновацій акцент робиться на впровадженніінноваційних форм і методів організації методичного супроводу навчально-виховного процесу. В області [маркетингу](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B3) - [вибір](http://ua-referat.com/%D0%92%D0%B8%D0%B1%D1%96%D1%80%22%20%5Co%20%22%D0%92%D0%B8%D0%B1%D1%96%D1%80) нової візитівки закладу, створення певного іміджу школи. В [управлінні персоналом](http://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%22%20%5Co%20%22%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC) - забезпечення високої мотивації персоналу, формування умов, необхідних для розвитку творчого потенціалу вчителів.

Рекомендації:

1. Сприяти підвищенню якості надання інформаційно-консалтингових послуг — пошук, накопичення, систематизація педагогічних інноваційних технологій, створення банку даних перспективного педагогічного досвіду, новітніх педагогічних технологій, інноваційних розробок для надання допомоги педагогам.
2. Упроваджувати інноваційні форми й методи організації методичного супроводу процесу навчання: кейс-стаді, методичні тренінги, педагогічні студії, управлінські та методичні практикуми, захист проектів, педагогічні консиліуми.
3. Активніше застосовувати сучасні методи управління навчальним закладом, зокрема такі: консалтинг, кейс-стаді, фандрайзинг;
4. Формувати корпоративну культуру педагогічного колективу, яка сприяє розвитку внутрішньої мотивації до інноваційної діяльності.