

УДК 377

И. А. Жук,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: д-р пед. наук, проф. Л. А. Шипилина

Формирование самоуправляемой инновационной педагогической команды в колледже

Аннотация. Раскрыты преимущества формата самоуправляемой инновационной педагогической команды в организации и сопровождении инновационной деятельности в образовательной организации. Процесс становления самоуправляемой команды представлен как целенаправленное развитие ряда умений и компетенций у участников команды.

Ключевые слова: инновационная деятельность преподавателей, самоуправляемые команды, распределение ролей в команде проекта, мотивация.

Современные условия, в которых реализуется профессиональное образование, характеризуются большим объемом знаний, а также бурным развитием технологий. Традиционные подходы к профессиональному образованию не могут обеспечить подготовку будущих специалистов к трудовой деятельности в новых реалиях, требующих проявления инициативы и творческого подхода, постоянного саморазвития и самообучения. Названные компетенции могут сформироваться только в творческой инновационной среде образовательной организации. Таким образом, для организации среднего профессионального образования жизненно необходимо развивать инновационный потенциал, создавая и поддерживая деятельность инновационных педагогических команд.

Инновационная командная работа преподавателей имеет ряд преимуществ перед индивидуальным педагогом-новатором:

– обеспечивается общий вектор развития образовательной организации или отделения, что позволяет выработать единые подходы к планированию, реализации и контролю за инновационными проектами, развивать навыки продуктивной коммуникации между преподавателями;

– уменьшается трудоемкость процедур научно-методического сопровождения команды со стороны методической службы организации;

– появляется возможность масштабирования успешного опыта командной работы.

Преимущества становятся еще более выраженными для самоуправляемой команды. Главная роль в процессе развития самоуправляемой команды принадлежит участникам, которые обладают субъектностью и проявляют ее в процес-

се совместной работы: принимают цели команды и проводимого исследования, активно участвуют в принятии решений, выстраивают коммуникацию внутри команды, разрешают конфликтные ситуации в процессе реализации проекта.

В исследовании мы исходим из предположения, что активизировать инновационную педагогическую деятельность можно в условиях работы самоуправляемой команды. Исследователи феномена самоуправляемой команды считают, что ее становление и саморегуляция происходит посредством совместного обучения.

С целью формирования самоуправляемой команды педагогов была разработана программа обучения участников команды для развития у них значимых качеств, навыков и компетенций.

На первом этапе по литературным источникам установлены факторы, определяющие потенциал педагогического коллектива в формировании самоуправляемой команды. Среди них выделяют: внутреннюю мотивацию, общую цель участников команды и систему ценностей в процессе совместной работы; ответственное отношение к результатам деятельности, налаживание коммуникаций [1].

Для развития указанных компетенций и умений у педагогов предложена тематика мероприятий обучающего курса, рассчитанного на 16 ч.:

– Инновационные процессы в современном среднем профессиональном образовании РФ (проблемный семинар) — 2 ч.

– Способы преодоления сопротивления инновационной деятельности (деловая игра) — 2 ч.

– Развитие инновационного мышления преподавателя. Креативность преподавателя (деловая игра) — 2 ч.

– Рефлексия деятельности и результатов работы преподавателя (деловая игра) — 2 ч.

– Развитие коммуникации в команде (деловая игра) — 2 ч.

– Организация командной деятельности (деловая игра) — 2 ч.

– Тайм-менеджмент (деловая игра) — 2 ч.

– Самоменеджмент преподавателя (деловая игра) — 2 ч.

Для деловых игр были составлены сценарии с тренировочными упражнениями, которые получили наиболее высокую оценку эффективности при проведении апробации на педагогических группах (не менее трех участников). Эффективность устанавливалась путем опроса участников.

Экспериментальная реализация полного курса обучения преподавателей подразделения столкнулась с объективными организационными сложностями — недостатком времени, трудностью в организации совместных занятий при работе педагогов в разное время и в территориально удаленных корпусах.

Предлагается реализовывать программу обучения в рамках конкретных проектов и включать обучающе-мотивирующие или рефлексивные блоки в рабочие встречи проектной команды с учетом возникающих затруднений.

Наиболее надежным механизмом формирования мотивации является получение педагогами значимого для них результата. По этой причине инновационный проект начинается с проблемно-мотивирующего семинара, задача которого — посредством рефлексии участников команды выделить педагогическую проблему в их собственной профессиональной деятельности.

Мотивация также связана с преодолением сопротивления, которое может быть выявлено при первичной диагностике готовности преподавателей к инновационной деятельности. В этом случае необходимо провести дополнительную встречу и определить причины отказов, а также предложить решения некоторых затруднений, частично разрешив проблему.

Задача определения общей цели инновационной деятельности команды, системы ценностей и культурных моделей системы самоуправления должна быть решена на первой рабочей встрече проекта вместе с определением плана реализации проекта, распределением функционала в команде, регламента взаимодействия участников команды между собой.

Командное взаимодействие проходит через конфликты, которые являются движущей силой инновационных проектов. Конфликт — ситуация, при которой в команде появляются несколько мнений по важному вопросу. Для продолжения продуктивной командной работы участникам необходимо обозначать появление конфликта и применить инструменты для эффективного выбора из альтернативных решений. На начальных стадиях формирования самоуправляемой команды ее менеджер должен отслеживать ход проекта, прогнозировать конфликты и модерировать процесс их разрешения на рабочих встречах. На этапе рефлексии должно происходить сплочение команды, перераспределение ответственности должно смениться ответственностью каждого участника за общий результат, а также осознание участниками проблем коммуникации. Возможно, у команды появится запрос на целенаправленную проработку эффективных приемов коммуникации на отдельной обучающей встрече.

Каждый участник команды по очереди становится дополнительным ведущим рабочей встречи, которую готовит и проводит совместно с менеджерами команды и проекта. Эта мера позволит активизировать работу всех участников, отработать их умения планировать работу команды, проектировать рефлексивный блок встречи и т. д.

При появлении затруднений с планированием времени у участников команды им можно предложить мероприятие по тайм-менеджменту и самоменеджменту.

Предлагаемый подход к реализации обучения участников команды позволит гибко удовлетворять потребности конкретной команды, исходя из уровня подготовленности ее участников к командной работе, а также инновационной деятельности.