

Работа с педагогическими кадрами, направленная на создание предпосылок для инновационной деятельности

“Наукой грезит, и она ему –
призвание

Он время движет с быстротой
вперёд

Не зря ему дано название-
Не просто гений и учёный,
А мотивированный школьный
педагог”


Источниками зарождения ИННОВАЦИОННЫХ процессов

- интуиция творческого руководителя, педагога; опыт, рождённый в данной школе;
- педагогический опыт, рождённый в других школах;
- нормативные документы;
- мнение потребителя образовательных услуг;
- потребности педагогического коллектива работать по-новому и др..


МОТИВЫ, ТО ЕСТЬ ПОБУЖДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

К НОВОВВЕДЕНИЯМ :

- ✓ желание сделать процесс обучения более интересным, действенным, привлекательным, и тем самым активизировать обучение;
- ✓ - повышение статуса в коллективе, достижение большего признания, большая конкурентоспособность специалиста;
- ✓ - расширение возможности трудоустройства, профессиональное самоутверждение и самореализация, повышение разряда и т.д.




**« Единственная возможность
заставить человека сделать
что -либо – это сделать так,
чтобы он сам захотел
сделать это»
Д. Карнеги**




Формирование МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ педагогов К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ :

- *Выявление проблем (наблюдение , диагностика, анализ данных).*
- Практические занятия (тренинги и консультации).
- Обратная связь. Рефлексия.




“Человек, который не умеет
принудить себя делать то,
чего не хочет, никогда не
достигнет того, чего хочет”,
- писал К.Д.Ушинский.



Формы воздействия на организацию мотивационного процесса.

- ❖ просьба, предложение и убеждение.
- ❖ приказы, требования, принуждение.
- ❖ подражание и заражение

- 
- Дайте людям почувствовать себя победителем.
 - Непредсказуемые и нерегулярные поощрения стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые.
 - Выделяйте промежуточные цели и поощряйте их достижение.
 - Разумная внутренняя конкуренция – двигатель прогресса.

**Работа с учащимися,
предполагающая изучение и
учет интересов и
образовательных потребностей
учащихся**

- **«Каждому ученику**
- **- своя школа».**

А.Агацци





УЧЕБНО-НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ИСТОРИКО-ПАМЯТНИКОВОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА
ИСТОРИИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА





Работа с родителями, направленная на формирование позитивного отношения семьи к вводимым в школе новшествам и привлечение

- **Шаг 1** - Стимулирование педагогов образовательных учреждений к поиску и освоению эффективных форм сотрудничества с семьями в контексте развития творческих способностей детей;
- **Шаг 2** - Побуждение родителей к активному участию в жизни ребенка дома и детском саду, в т. ч. и в сфере развития творческих способностей детей.
- **Шаг 3** - Создание единого пространства для развития творческих способностей детей.

Результативность инновационной работы достигается при наличии следующих условий:

- знание профессиональных запросов, потребностей учителя, уровня профессионализма, мотивации, затруднений каждого учителя;
- создание системы работы с учителем;
- стимулирование профессионального роста учителя, поддержка его личностных стремлений движения к новому;
- включенность учителей в решение проблемы школы.

литература:

- 1. Наука Беларуси на современном этапе: Задачи и организация научной, научно-технической и инновационной деятельности /М. В. Мясникович, А. И. Лесникович, С. М. Дедков. – Минск: Бел. Наука, 2006. – 214 с.
- 2. Организация инновационной деятельности в учреждениях образования /сост. С.Д.Шакура:под ред. Д-ра пед. Наук Г.И. Николаенко; ГУО «Академия последипломного образования».- Минск: АПО 2010.- 224с.
- 3. Тарусова Л.Г. Управляя нововведениями //Народная асвета. – 2004.-№2.- с73-76.
- 4.Фяськоў М.С. Новаўвядзенні ў беларускай школе//Адукацыя і выхаванне. – 2002. - №8.- с3-6
- 5. Цыркун И.И. Система инновационной подготовки специалистов гуманитарной сферы – Минск: Технология 2000-325 с.
- 6. . Цыркун И.И Инновационная культура учителя-предметника Минск: БГПУ, 1996.-186 с.