

## ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА - ЛИДЕРА И ОРГАНИЗАТОРА ДЕТСКОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

*М.Е. Минова*

*Академия последипломного образования*

Инновационные процессы в развитии детского общественного движения предполагают формирование института педагогов нового типа – лидеров и организаторов детских объединений. Социальная позиция педагога – лидера и организатора детского объединения – это одновременно позиция педагога и позиция общественного деятеля. Феномен лидерства связан с процессом взаимодействия в группе, где один из участников оказывает влияние на поведение других, организует вокруг себя группу и управляет ее деятельностью для достижения групповых целей. Деятельность лидера и организатора не сводится к прямому педагогическому руководству детским объединением. Она основана на принципе сотрудничества взрослого и ребенка как членов социальной системы – общественного объединения, как субъектов коллективной деятельности, общения и отношений.

Инновационная культура является необходимым условием эффективности деятельности педагога – лидера и организатора детского общественного объединения. Инновационная культура – это важнейшая часть профессиональной культуры, которая обуславливает социальную роль педагога нового типа, ориентированного на динамику социальных и культурных изменений, диверсификацию воспитательной деятельности, поиск новых форм, методов и технологий эффективной деятельности детских общественных объединений.[1] Лидер действует в условиях субкультуры детского общественного объединения. Программы деятельности, поведения и общения, составляющие основу субкультуры детского общественного объединения, имеют сложную организацию. В них можно выделить три уровня. Первый – традиции, в частности традиционные программы воспитания, которые сложились в прошлом, но не утратили свою ценность и оказывают воздействие на членов детского объединения. Второй уровень – это программы деятельности, поведения и общения, которые обеспечивают функционирование детского объединения в настоящее время. Третий уровень составляют программы, адресованные в будущее. Процесс развития детского объединения во многом зависит от этих программ, как образцов будущей деятельности, как условий позитивных изменений в процессе функционирования. Динамика развития детского объединения во многом обеспечивается деятельностью лидеров и организаторов, которые по своему предназначению должны постоянно генерировать культурные инновации.

Необходимость инноваций в процессе функционирования детских общественных объединений связана с существованием многих проблем и противоречий, которые значительно уменьшают эффективность деятельности.

В 2004-2005гг. нами было проведено исследование ценностей, организационной структуры и стилей деятельности детских объединений. С целью изучения профессиональных качеств, навыков и стилей лидерства педагогов-организаторов, руководителей детских общественных объединений нами были опрошены члены пионерских дружин, первичных организаций БРСМ, функционирующих на базе нескольких школ Заводского района г. Минска. Большинство участников детских объединений (78%) считает, что лидеры в первую очередь заботятся о координации и достижении результата. 69% респондентов отмечают, что фактором сплоченности и устойчивости детского объединения является наличие традиций и вовлечение всех участников в процесс управления. По мнению участников детского движения, взрослые лидеры стимулируют членов детских объединений к совершенствованию знаний, умений и навыков (82%) и проявлению инициативы (74%). Тем не менее дети и подростки проявляют инициативу редко, их идеи практически не реализуются. 58% членов объединений предполагают, что для разрешения конфликтной ситуации в детском объединении требуется голосование и достижение компромисса, при котором лидер не играет главной роли; 54% участников считают, что для разрешения конфликта требуется обращение к лидеру, 12% респондентов считают необходимым лишать членства всех инакомыслящих. Настораживает тот факт, что 12% членов детских объединений не видят необходимости в лидере.

Для решения проблем и противоречий в процессе функционирования детских объединений педагог (лидер, организатор) должен представлять собой своего рода ролевую модель, на которую ориентируются дети в своем отношении к людям, социокультурным ценностям, процессам.

Образ лидера должен быть образцом нравственности человека, патриотизма, творческой личностью, подражание которому стало бы привлекательным для детей. Ценностными приоритетами взрослого лидера детского коллектива являются социальная активность, творческое мышление, гуманизм, коллективизм и «детский взгляд на мир» (знание, понимание и принятие ценностей детской субкультуры). Эти ценностные приоритеты связаны с профессиональной компетентностью взрослых лидеров.

Педагогам-организаторам школ Заводского района г. Минска было предложено назвать факторы, определяющие профессиональную компетентность лидера детского общественного объединения. Среди названных факторов необходимо выделить результативность деятельности, профессиональную пригодность (профессиональные знания, умения, навыки, физическое и психическое здоровье), профессиональный статус (роль и авторитет в педагогическом коллективе и коллективе детей, условия и оплата труда), профессиональный долг и профессиональное мастерство. Немногие педагоги назвали факторами профессиональной компетентности социальную активность, признание и принятие ценностей детей, инновационную культуру и профессиональную мобильность. На основании результатов исследования можно сделать вывод, что многие педагоги – лидеры и организаторы детских объединений занимают позиции исполнителя или администратора. Это проявляется в авторитаризме, консерватизме, использовании готовых алгоритмов деятельности, догматической приверженности правилам и инструкциям, снижении творческих способностей, что оказывает негативное влияние на процесс функционирования детских объединений. Деятельность лидера по своей сути является инновационной, и если педагоги не обладают инновационной культурой, то они не могут стать лидерами детских коллективов. Отсутствие истинного лидера приводит к формализму в работе, снижению эффективности деятельности, конфликтам и распаду детской организации.

Формирование профессиональной компетентности педагога – лидера и организатора включает развитие инновационной культуры, формирование лидерских, организаторских, коммуникативных умений и навыков. Инновационная культура педагога лидера и организатора позволяет ему: предлагать участникам пути и способы достижения поставленных целей, механизмы принятия решений в конкретных ситуациях; проектировать деятельность с учетом внутренних (мотиваций, потребностей, способностей участников) и внешних факторов (взаимоотношений в группе, условий, ресурсов и т.д.); анализировать отношения в контексте субкультуры детского общественного объединения и в контексте влияния культурных процессов и инноваций в обществе на субкультуру группы).

Инновационная культура лидера детского общественного объединения включена в следующие культурные контексты:

- ценностный (ориентация на гуманистические ценности, патриотизм, ценности детской субкультуры);
- семиотический (национально-культурное содержание лидерства, язык, символика, стиль детского общественного объединения);
- коммуникативный (конструктивный диалог как способ реализации творческого потенциала лидеров и участников детского объединения);
- деятельностный (владение структурой и методами деятельности: постановки целей, задач, планирования, отбора ресурсов, управления, мониторинга и контроля; знание основ лидерской деятельности);
- культуротворческий (ориентация на лидера как субъекта культуры, творца, ответственного за генерацию идей и инноваций);
- трансляционный (формирование и сохранение традиций детского объединения, процесс передачи информации и его координация);
- мифологический (формирование положительного образа лидера и детского объединения в целом) [2, с. 151].

Приоритетами в формировании инновационной культуры современного педагога – лидера и организатора являются:

- формирование культуры управления сложными видами деятельности, методологической культурой, предполагающей умение использовать общенаучные, педагогические, психологические методы, инновационные технологии, креативные и интерактивные методики;

- развитие творческого мышления, которое позволит лидеру анализировать проблемы в деятельности объединения и творчески их решать в современных социокультурных условиях;
- формирование культуры диалога, включающей навыки коммуникации и практического использования диалога как способа взаимодействия и принятия решений в проблемных ситуациях;
- формирование индивидуального творческого стиля деятельности лидера на основе рефлексии.

Наиболее эффективными методами по формированию инновационной культуры педагога – лидера и организатора детских формирований являются метод проектов, креативные и интерактивные методы, игры (ролевые, деловые, симуляции и др.), метод изучения конкретного случая (проблемной ситуации), презентации передового опыта лидеров.

Инновационная культура обеспечивает качество профессиональной компетентности педагога – лидера и организатора и способствует повышению эффективности функционирования детского общественного объединения.

#### *Литература*

1. Алиева Л. В. Педагог нового типа. Социокинетика: Лидерство в детском движении: время и ценности. М., 2004. С.198-203.
2. Позняков В.В. Поликультурный ракурс. Социокинетика: Лидерство в детском движении: время и ценности. М., 2004. С.142-152.