

**Борейко Ольга Николаевна**

старший преподаватель

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

## **МОДЕЛИ РОСТА И УСЛОВИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТЬЮ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

*Аннотация:* статья посвящена анализу условий инициализации интеллектуального потенциала студентов и подходов к управлению изменениями. Предметом изучения являются основные организационные приёмы роста творческой активности студентов и модели осуществления перемен в образовательном учреждении. Автором поставлена цель провести факторный анализ управления изменениями, определить возможности положительной динамики роста творческого, интеллектуального багажа студентов и организационного роста образовательной среды. В статье рассмотрены модели дидактического управления, определены критерии оценки степени проблемности роста творческой активности студенческого коллектива. Автор делает выводы о том, что для устойчивого роста творческой активности необходима реализация инновационных изменений в инструментарии стратегического управления обучением, к которому относятся структурные и активизирующие факторы, действующие на приёмы и средства дидактики.

*Ключевые слова:* студенческий коллектив, учебный процесс, творческая активность, модели роста, управление изменениями, обучающаяся организация.

В полной мере при исследовании моделей роста и условий управления творческой активностью студенческого коллектива применимы подходы к управлению, которые в Японии получили название «Кайзен» и «Кайрио». «Кайзен», как правило, связано с постоянным неторопливым улучшением. Реализация улучшения по типу стратегии динамичного роста известна как «Кайрио». И один и другой подходы предполагают рост творческой активности сту-

дентов при полной включённости всего студенческого коллектива в заявленный и внедряемый процесс роста. Студентами выполняются пробные задания, требующие творческого подхода, а сам творческий подход ориентирован на выполнение задач с высоким качеством. В учебных организациях реализация моделей роста и условий творческой активности требуют больших усилий студенческого коллектива. Нельзя надеяться на успех, если не все студенты компетентны или не весь студенческий коллектив вовлечен в процесс улучшений и реализации условий роста творческой активности; если используется ограниченное количество устаревших технологий дидактики, а общий групповой подход используется для решения узких поставленных целей [5]. К общим закономерностям роста творческой активности мы относим научную обоснованность рационального соотношения применяемых элементов власти и приоритетности студенческой самореализации. Модель поведения преподавателя в учебном процессе не должна препятствовать раскрытию способностей студентов в достижении целей обучения. Желательно, чтобы управление коллективом основывалось на оптимальности единонаучания и коллегиальности и на стремлении к оптимизации [1]. Для уверенного роста творческой активности студенческого коллектива необходимы воздействия на методы и средства дидактики, на модели обучения. Необходимо использовать нематериальные мотивации и приемы технологии обучения, при помощи которых имеется возможность роста творческой активности, в целом обеспечивающей выполнение специфического вида деятельности учебного учреждения. Возможно необходимо обновление учебного оборудования, инструментов дидактики, цифровизации обучения и материальных условий учёбы – компьютеризацию учебных аудиторий, эргономику лабораторий, комфортность спортивных залов, классов и т. п.

Эффективность коллективной организационной деятельности и условий роста творческой активности зависит от совпадения планов, целей и задач личности и группы, с потребностями. Отсюда возникает необходимость выбора направления развития личности и группы, и их проявления в кооперативной рефлексии, адекватной воздействию и требованиям сред [2]. Преподавателю не

стоит рассчитывать на рост творческой активности и успех выбранного направления развития коллектива, если он неверно оценивает факторные условия и не знает потенциал своих учеников. Эта частая ошибка вместо творческой активности приводит к соревновательной борьбе за место и роль в группе в зависимости от претензий и позиций её членов. К одним из основных организационных приёмов роста творческой активности можно отнести: оптимизацию учебного процесса; повышение нематериальных и материальных стимулов труда и обучения; формирование портфеля грантов за научную деятельность студентов и переход на адаптивные методы управления. Заявленные изменения и элементы процесса роста творческой активности предполагают управление этими изменениями. Наиболее простой и применимой в творческо-активной среде образовательного учреждения представляется модель Курта Левина [3]. Простота модели, представляя сложный процесс изменений сделала ее популярной. Также возможно применение модели управления изменениями «EASIER». Эта модель, состоящая из поведенческих компонентов и элементов систем и процессов, применяется для выбора динамики роста и подготовки подходящих условий ускорения её реализации. Она применима в ситуации любой сложности, сопряженной с изменениями. Весьма интересна концепция роста творческой активности в рамках «обучающейся организации». Понятие означает изменения условий управления творческой активностью студенческого коллектива, позволяющие сделать процесс обучающих организационных изменений устойчивым и необратимым [6]. Для оценки эффективности процесса роста творческой активности мы прибегнем к следующим критериям пятибалльной шкалы:

1. Управленческое звено студенческого коллектива считает, что достигнуто серьезное улучшение в учёбе, слаженности коллектива и в росте творческой активности. Это отличные показатели.
2. Хорошие – когда было достигнуто значительное улучшение качества учёбы и роста творческой активности при отсутствии серьёзных недостатков.

3. Удовлетворительные – используемые процедуры роста творческой активности являются эффективными и нет серьезных проблем. Проводятся мероприятия по улучшению качества учёбы и обучения.

4. Волатильный рост творческой активности обладает сбоями и дидактическими недостатками, которые требуют принятия мер для исправления. Недоработки можно исправить.

5. Творческая активность низка. Существуют серьезные недостатки, но мероприятия не проводятся – плохие показатели.

При формировании и реализации дидактической модели роста творческой активности студенческого коллектива изменения в людях особенно трудно сделать эффективными, что является самой тонкой и сложной проблемой управления [4]. Инструментарий роста творческой активности и положительной рефлексии личности, применяется для решения поставленных задач успеха студенческого коллектива и роста рейтинга организации. Но основная идея и общая цель невозможна быть достигнута без анализа и построения факторного сценария управления переменами, связанного в моделях роста творческой активности студенческого коллектива. В сценарий должны быть включены системные и фоновые факторы. К системным факторам управления творческой активностью студенческого коллектива относятся: Инструктирование. Принятие решения. Контроль. Учёт этих факторов требует рационального подхода, логики, объективности и систематизации. К фоновым факторам отнесём: Мотивирование. Информирование. Совершенствование организации. Навыки бесконфликтного взаимодействия. Сотрудничество.

Планируемый результат роста творческой активности студенческого коллектива возможен, если руководитель профессионально владеет методами управления обоими типами факторов.

Автор отмечает необходимость выбора условий и направления развития личности и группы, совпадающих с потребностями и ожиданиями среды и оценки современных требований, формирующих рост объёма знаний и компетенций. В соответствии со способностью личности к росту заложенного потен-

циала и творческого подхода группы к учебной активности в процессе предлагаемых изменений строится механизм дидактических и внутриструктурных изменений. Затем выявленная потребность роста и творческой активности включает осознание необходимости и своевременное привлечение личности и группы к генерированию идей и предложений, к созданию творческих команд [7]. Для устойчивого роста творческой активности студенческого коллектива необходима реализация инноваций в области дидактики, труда и управления учебной организацией. Мы лишь отметим комплексность изменений и процесса моделирования роста и управления творческой активностью студенческого коллектива.

### ***Список литературы***

1. Априщенко Л.И. Проблемы эффективности образования и усвоения знаний / Л.И. Априщенко, Л.Ф. Безверхая // Педагогика, психология, общество: актуальные вопросы. – Чебоксары, 2020. – С. 38–42.
2. Кон И.С. В поисках себя. Личность и её самосознание. – М.: Политиздат, 1984.
3. Левин К. Динамическая психология. – М.: Смысл, 2001.
4. Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. – М.: ФЭИ, 1995.
5. Саратовцев Ю.И. Управление изменениями: учебник для вузов. – М: Юрайт, 2016.
6. Сенге П.М. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / П.М. Сенге, А. Клейнер, Ш. Робертс [и др.]; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2003.
7. Цветков А.Н. Методы решения творческих задач: учебное пособие / А.Н. Цветков, В.Е. Зарембо. – СПб.: СПбГИЭУ, 2008.