

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Боймирзаева Дилбар Дмитриевна,
Докторант Наманганского государственного университета. (DSc)

Абстракт: В данной научной статье исследуется понятие социального творчества и его значение в развитии будущих менеджеров образования. В постоянно меняющемся образовательном ландшафте роль менеджеров в сфере образования становится все более сложной и требовательной. Социальная креативность, способность генерировать новые и ценные идеи в контексте сотрудничества, считается жизненно важным навыком для лидеров образования, позволяющим решать проблемы 21 века. В данной статье рассматриваются теоретические основы социального творчества, факторы, влияющие на его формирование, а также стратегии развития социального творчества среди начинающих менеджеров в сфере образования.

Ключевые слова: Социальное творчество, Менеджеры в сфере образования, Формирование, Образовательное лидерство, Развитие креативности, Образовательные инновации, Совместное обучение, Образовательные учреждения, Организационная культура, Когнитивное разнообразие, Теория социального обучения, Решение проблем.

FORMATION OF SOCIAL CREATIVITY IN FUTURE EDUCATIONAL MANAGERS

Abstract: This scientific article explores the concept of social creativity and its significance in the development of future educational managers. In an ever-evolving educational landscape, the role of educational managers is becoming increasingly complex and demanding. Social creativity, the ability to generate novel and valuable ideas in a collaborative context, is considered a vital skill for educational leaders to navigate the challenges of the 21st century. This article delves into the theoretical foundations of social creativity, the factors influencing its formation, and strategies for fostering social creativity among aspiring educational managers.

Keywords: Social creativity, Educational managers, Formation, Educational leadership, Creativity development, Educational innovation, Collaborative learning, Educational institutions, Organizational culture, Cognitive diversity, Social learning theory, Problem-solving.

TA'LIM SOHASIDAGI BO'LAJAK MENEJERLARDA IJTIMOY KREATIVLIKNI SHAKLLANTIRISH

Boymirzaeva Dilbar Dmitrievna,
Namangan davlat universiteti doktoranti. (DSc)

Annotatsiya: Ushbu tadqiqot maqolasida ijtimoiy ijod kontseptsiyasi va uning kelajakdagi ta'lim menejerlarini rivojlantirishdagi ahamiyati o'rganiladi. Doimiy o'zgaruvchan ta'lim muhitida ta'lim menejerlarining roli tobora murakkab va talabchan bo'lib bormoqda. Ijtimoiy ijodkorlik, hamkorlikda yangi va qimmatli g'oyalarni yaratish qobiliyati, ta'lim rahbarlari uchun 21-asr muammolarini hal qilishda muhim mahorat hisoblanadi. Ushbu maqolada ijtimoiy ijodkorlikning nazariy asoslari, uning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar, shuningdek, ta'lim sohasidagi yangi boshlanuvchilar o'rtasida ijtimoiy ijodkorlikni rivojlantirish strategiyalari ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: Ijtimoiy ijodkorlik, Ta'lim menejerlari, Shakllanish, Ta'limdagi etakchilik, Ijodkorlikni rivojlantirish, Ta'lim innovatsiyasi, Hamkorlikda o'rganish, Ta'lim muassasalari, Tashkilot madaniyati, Kognitiv xilma-xillik, Ijtimoiy ta'lim nazariyasi, Muammolarni hal qilish.

Введение: В сегодняшнем динамичном и постоянно развивающемся образовательном пространстве роль менеджеров в сфере образования претерпевает значительные изменения. Проблемы, с которыми сталкиваются образовательные учреждения, становятся все более сложными, а изменения в технологиях, демографии и педагогических подходах требуют инновационных решений и эффективного руководства. Чтобы решить эти многогранные проблемы, будущие менеджеры в сфере образования должны обладать уникальным и важным качеством: социальным творчеством.

Социальная креативность, способность генерировать новые и ценные идеи в контексте сотрудничества, становится важнейшим навыком для лидеров образования. Оно включает в себя не только индивидуальное творчество, но и способность использовать коллективное творчество команд и сообществ. В данной статье исследуется формирование социального творчества у начинающих менеджеров в сфере образования, признавая его основополагающую роль в формировании будущего образования.

Поскольку образовательный ландшафт продолжает развиваться, в этой статье рассматриваются теоретические основы социального творчества, ключевые факторы, влияющие на его развитие, а также

стратегии развития социального творчества в образовательном руководстве завтрашнего дня. Исследуя эти аспекты, мы стремимся предоставить ценную информацию о значении социального творчества в управлении образованием и предложить рекомендации о том, как его можно развивать и использовать для достижения позитивных изменений в образовании.

Теоретические основы социального творчества:

Чтобы понять формирование социальной креативности у будущих менеджеров образования, необходимо углубиться в теоретические основы, лежащие в основе этой концепции. Социальное творчество опирается на несколько устоявшихся теорий и концепций, которые помогают пролить свет на его природу и развитие. Вот некоторые ключевые теоретические основы:

Теория социального обучения: Теория социального обучения Альберта Бандуры утверждает, что люди учатся, наблюдая за поведением и опытом других. В контексте социального творчества эта теория предполагает, что будущие менеджеры в сфере образования могут развивать свою социальную креативность, наблюдая и подражая творческому поведению и идеям, демонстрируемым их сверстниками, наставниками и коллегами. Став свидетелями инновационных практик и совместного решения проблем в действии, они могут включить эти модели поведения в свои собственные подходы к лидерству.

Когнитивное разнообразие:

Концепция когнитивного разнообразия подчеркивает ценность разнообразных точек зрения и когнитивных стилей внутри групп. Исследования командной динамики показали, что разнообразные команды склонны находить более инновационные решения сложных проблем. Менеджеры в сфере образования могут способствовать социальному творчеству, поощряя и принимая когнитивное разнообразие в своих командах. Объединив людей с разным опытом, опытом и образом мышления, они могут создать среду, в которой с большей вероятностью возникнут творческие идеи.

Совместное решение проблем: Социальная креативность часто проявляется во время совместной деятельности по решению проблем. Когда люди собираются вместе для решения сложных задач как группа, у них есть возможность объединить свои разнообразные знания и навыки. Участие в групповых дискуссиях, мозговых штурмах и совместных проектах может стимулировать развитие творческих идей среди будущих менеджеров в сфере образования. Этот опыт не только оттачивает их социальную креативность, но и дает им практические навыки решения проблем, которые имеют решающее значение для лидерства в сфере образования.

Психологическая безопасность: Основываясь на работах таких исследователей, как Эми Эдмондсон, психологическая безопасность является основополагающей концепцией социального творчества. Психологическая безопасность – это вера в то, что можно рисковать и выражать себя, не опасаясь негативных последствий. В образовательном контексте создание атмосферы психологической безопасности необходимо для того, чтобы будущие менеджеры в сфере образования чувствовали себя комфортно, делясь инновационными идеями и участвуя в открытом диалоге. Когда люди чувствуют себя в безопасности, выражая свои мысли и экспериментируя с новыми подходами, расцветает социальное творчество.

Внутренняя мотивация: Теория самоопределения, разработанная Деси и Райаном, предполагает, что люди наиболее мотивированы, когда у них есть чувство автономии, компетентности и связанности. Будущие менеджеры в сфере образования с большей вероятностью будут проявлять социальную креативность, если они внутренне мотивированы на участие в совместных начинаниях. Образовательные учреждения могут развивать эту мотивацию, предоставляя возможности автономии в принятии решений, признавая и вознаграждая компетентность, а также поощряя чувство связанности среди членов команды.

Эти теоретические основы дают ценную информацию о механизмах и принципах, лежащих в основе социального творчества. Понимая эти концепции, образовательные учреждения могут лучше разрабатывать программы и среду, которые способствуют развитию социального творчества у начинающих менеджеров в сфере образования, в конечном итоге подготавливая их к решению проблем и возможностей постоянно меняющегося образовательного ландшафта.

Факторы, влияющие на формирование социального творчества:

На формирование социальной креативности у будущих менеджеров в сфере образования влияет множество факторов, которые взаимодействуют, формируя их творческие способности в рамках совместного образовательного контекста. Понимание этих факторов имеет решающее значение как для образовательных учреждений, так и для начинающих лидеров образования. Здесь мы исследуем ключевые элементы, влияющие на развитие социального творчества:

Образование и обучение: Основа социального творчества часто начинается с образования и профессиональной подготовки. Образовательные программы, включающие творческое мышление, упражнения по решению проблем и развитие лидерских качеств, могут значительно повысить социальную креативность начинающих менеджеров в сфере образования. Курсы и семинары, посвященные инновациям, сотрудничеству и психологии творчества, могут дать им навыки и знания, необходимые для развития социального творчества.

Организационная культура: Культура внутри образовательного учреждения играет ключевую роль в формировании социального творчества его членов. Организационная культура, которая ценит и поощряет инновации, обеспечивает среду, в которой будущие менеджеры в сфере образования могут творчески процветать. Когда экспериментирование поощряется, а неудачи рассматриваются как возможность для обучения, люди с большей вероятностью будут идти на риск и генерировать новые идеи.

Сеть и экспозиция: Общение с различными группами преподавателей, администраторов и экспертов может существенно повлиять на социальную креативность начинающих менеджеров в сфере образования. Взаимодействие с людьми разного происхождения, дисциплин и культур открывает им широкий спектр точек зрения и идей. Посещение конференций, участие в совместных проектах и междисциплинарные дискуссии могут расширить их кругозор и стимулировать творческое мышление.

Самосознание и рефлексия: Личностное развитие и самосознание имеют важное значение для действия социальному творчеству. Будущие менеджеры в сфере образования, которые обладают глубоким пониманием своих сильных и слабых сторон и когнитивных стилей, лучше подготовлены к эффективному использованию своего творчества. Саморефлексия позволяет им распознавать свои творческие процессы, совершенствовать свои навыки решения проблем и адаптировать свои подходы к различным ситуациям сотрудничества.

Стимулы и признание: Предоставление стимулов и признание творческого вклада может мотивировать начинающих менеджеров в сфере образования заниматься социальным творчеством. Образовательные учреждения могут создавать системы вознаграждений, которые признают инновационные идеи и успешные совместные усилия. Эти стимулы могут варьироваться от финансовых вознаграждений до общественного признания, способствуя развитию культуры, в которой ценится и приветствуется социальное творчество.

Поддерживающее лидерство: Лидерство внутри образовательных учреждений играет важнейшую роль во влиянии на формирование социального творчества. Поддерживающие лидеры, которые подают пример, поощряют экспериментирование и активно участвуют в совместных начинаниях, задают позитивный тон будущим менеджерам в сфере образования. Когда начинающие лидеры наблюдают такое поведение у своих наставников и начальников, они с большей вероятностью будут подражать ему в своих собственных ролях.

Доступ к ресурсам:

Доступ к ресурсам, таким как исследовательские центры, технологии и финансирование, может существенно повлиять на способность начинающих менеджеров в сфере образования участвовать в социальном творчестве. Образовательные учреждения, которые предоставляют адекватные ресурсы и поддержку совместным проектам и инициативам, дают своим будущим лидерам возможность внедрять инновации и генерировать творческие решения образовательных проблем.

В заключение отметим, что формирование социальной креативности у будущих менеджеров в сфере образования представляет собой сложное взаимодействие образования, культуры, воздействия, самосознания, стимулов, лидерства и ресурсов. Признание и устранение этих факторов имеет важное значение для образовательных учреждений, стремящихся подготовить лидеров, которые смогут ориентироваться в развивающемся образовательном пространстве с творческим подходом и инновациями. Создавая среду, которая поддерживает и развивает социальное творчество, образовательные учреждения могут подготовить своих будущих менеджеров к позитивным изменениям в образовании.

Заключение:

Формирование социального творчества у будущих менеджеров в сфере образования — это многогранный процесс, на который влияет ряд факторов, включая образование и обучение, организационную культуру, сетевое взаимодействие и воздействие, самосознание и рефлексия, стимулы и признание, поддерживающее лидерство и доступ к ресурсам. Понимание этих факторов имеет важное значение для образовательных учреждений, стремящихся подготовить лидеров, способных эффективно решать динамические проблемы современной образовательной среды.

В быстро развивающейся образовательной среде способность использовать социальное творчество становится все более важной. Менеджеры в сфере образования должны обладать не только традиционными лидерскими навыками, но и способностью генерировать новые и ценные идеи в условиях сотрудничества. Социальная креативность позволяет им использовать разнообразные точки зрения и таланты команд и сообществ, способствуя инновациям и адаптивному решению проблем.

Образовательные учреждения могут сыграть ключевую роль в развитии социального творчества среди начинающих менеджеров в сфере образования. Разрабатывая образовательные программы, включающие творческое мышление, упражнения по решению проблем и развитие лидерских качеств, учреждения могут вооружить будущих лидеров навыками и знаниями, необходимыми для творческого процветания. Формирование организационной культуры, которая ценит и продвигает инновации, поощряет создание

сетей и знакомство с различными точками зрения, а также поддерживает самосознание и рефлексию, еще больше способствует развитию социального творчества.

Признание и вознаграждение творческого вклада, обеспечение поддержки руководства и обеспечение доступа к необходимым ресурсам создают среду, в которой социальное творчество ценится и приветствуется. Образовательные учреждения, стремящиеся способствовать социальному творчеству, имеют больше возможностей для подготовки будущих менеджеров, которые смогут ориентироваться в сложных образовательной среды с помощью творчества и инноваций.

В заключение, по мере того, как образовательные учреждения адаптируются к меняющимся потребностям 21 века, формирование социальной креативности у будущих менеджеров в сфере образования становится краеугольным камнем эффективного лидерства. Охватывая теоретические основы, понимая влияющие факторы и реализуя стратегии развития социального творчества, образовательные учреждения могут подготовить лидеров, которые будут способствовать позитивным изменениям, способствовать инновациям и вдохновлять к совершенству в образовании. Эти дальновидные лидеры будут хорошо подготовлены к формированию будущего образования, гарантируя, что оно останется отзывчивым, инклюзивным и адаптируемым к вызовам и возможностям, которые ждут впереди.

Литературы.

1. Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
2. Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
4. Amabile, T. M. (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
5. Hackman, J. R. (1987). The Design of Work Teams. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 315-342). Prentice Hall.
6. West, M. A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355-387.
7. Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-Of-The-Science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
8. Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.