

Малова Ольга Николаевна

канд. пед. наук, и.о. заведующего кафедрой
БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский
институт образования» Минобразования Чувашии
г. Чебоксары, Чувашская Республика

Савинова Наталья Викторовна

заведующая
МБДОУ «Д/С №64» «Крепыш»
г. Чебоксары Чувашской Республики
г. Чебоксары, Чувашская Республика

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена проблема осуществления инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации. В работе также выделены этапы развития инновационного потенциала педагогических коллективов ДОО.*

***Ключевые слова:** инновации, инновационная деятельность, дошкольная образовательная организация, педагогическое творчество, педагогический коллектив, инновационный потенциал.*

Инновационная экономика государства формирует новую модель образования до 2020 года. Излагая содержание национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Д.А. Медведев отметил, что «модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI века, обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам. Главные задачи современной детского сада – раскрытие способностей каждого воспитанника, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном обществе».

В современной образовательной системе педагоги МБДОУ «Детский сад №64» г. Чебоксары вовлечены в инновационные процессы, касающиеся обновления содержания дошкольного образования, форм его реализации, методов и приёмов преподнесения содержания детям.

Однако практика работы в детском саду показывает, что педагоги ДОО не всегда в полной мере готовы к инновационной деятельности, отбору и проектированию её актуальных проблем, конструированию педагогических инноваций, реализации содержания инновационного дошкольного образования с помощью современных педагогических технологий, к прогнозированию ожидаемого результата, который может быть получен в ходе реализации инноваций.

Это подтверждает мысль о том, что инновационными процессами необходимо управлять. Цель управления – разностороннее (управленческое) содействие педагогам в инновационной деятельности.

Идея содействия обуславливается концепцией гуманного образования, заключающейся в не навязывании участникам образования определённых догматов в выстраивании своих связей с окружающим и в самореализации.

Содействие означает помощь и поддержку педагогам в достижении определённого результата в инновационной деятельности, развитии педагога как профессионала. Таким образом, управленческое содействие можно трактовать как создание условий для проявления их творческого потенциала, реализации задатков в организации инновационного образовательного процесса, т.е. условий, благоприятных для осуществления инноваций.

Проведенный анализ видения педагогами собственных затруднений позволили выявить следующие наиболее типичные затруднения:

- в анализе и презентации опыта собственной педагогической деятельности;
- в осмыслении и анализе собственной личностно-профессиональной позиции;
- в развитии субъектной позиции по отношению к собственной профессиональной деятельности;

– в освоении новых образовательных и информационно-коммуникационных технологий и способов их применения в системе образования.

Необходимость перехода на более высокий уровень развития ставит администрацию ДОО перед необходимостью повышения инновационного поведения педагогического коллектива.

Не смотря, на созданные в дошкольном учреждении условия для профессиональной самореализации (хорошее оснащение методического кабинета, достаточное оснащение групповых помещений, музыкально-гимнастический зал), четко организованная работа методической службы в дошкольном учреждении наблюдается:

- снижение уровня методической активности педагогического персонала;
- снижение уровня самообразования и профессионального саморазвития педагогов;
- снижение творческого потенциала педагогического коллектива ДОО.

Что в свою очередь отрицательно сказывается на инновационном поведении педагогов. Инновационная деятельность ДОО в целом влияет на его профессиональную позицию: потребности, мотивы, мышление, отношение к своей педагогической деятельности и воспитанникам.

С целью изучения профессиональной позиции педагогов дошкольных организаций, было проведено диагностическое исследование с использованием следующих эмпирических методов:

- методика на определение уровня эмоционального выгорания;
- методика Т. Лири на определение особенностей межличностных отношений;
- методика «Изучение удовлетворенности педагогов своей работой» (Н.В. Журин, Е.И. Ильин);
- «Опросник на определение доминирующего уровня проблемности при решении педагогических проблемных ситуаций», М.М. Кашапов, Ю.Н. Дубровина.
- Тест творческий потенциал педагогов, разработанный К.Ю. Белая.

– Методика «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии», Н.П. Фетискин. Данная методика предназначена для выявления уровня мотивации к саморазвитию, мотивации к осуществлению инновационной деятельности.

В результате диагностики было выявлено следующее:

Дошкольные учреждения имеют условия для реализации инновационной деятельности. К ним можно отнести:

- материально-техническое оснащение (среднее);
- наличие программы развития ДОО;
- стиль руководства (смешанный);
- наличие научно-методического руководства и сопровождения (на среднем уровне);
- наличие творческой команды единомышленников;
- благоприятный психологический климат;
- кадровый потенциал.

По результатам обследования были получены достаточно хорошие результаты: выявлены группа педагогов – новаторов – это педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эта категория воспитателей обладает способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, но и сами активно участвуют в инновации. Группа «передовиков» – педагоги, первые осуществляют инновации в ДОО. Группа «золотая середина» – освоение новшеств осуществляется воспитателями умеренно, они не спешат, но в то же время не хотят быть последними. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством или частью коллег. Людей не заинтересованных в инновационной деятельности не выявлено. Во время диагностического обследования микроклимата в коллективе ДОО были выявлены некоторые проблемы: не удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, не удовлетворенность взаимопомощью коллег в работе.

Педагог находится в непосредственном контакте с людьми, более того с детьми. Стоит ли доказывать, в какой степени необходимо обладать и психологической компетентностью, тому, кто с глазу на глаз ежедневно должен создавать комфортную среду, предотвращать конфликты вызывать искренний интерес к происходящему, налаживать сотрудничество и содружество в коллективе. Поэтому запланирована работа с педагогическим коллективом направленная на сплочение педагогов: игровые упражнения, тренинги. Изучив результаты в целом, были сделаны выводы, что коллектив готов к инновационной деятельности. Педагоги способны воспринимать новшества, творчески развиты, работоспособны и имеют хорошие способности к саморазвитию. Так как коллектив значительно обновился, было принято решение провести диагностическое обследование вновь пришедших педагогов, для того чтобы правильно скорректировать процесс внедрения инновации.

Педагогу, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, позволяющей ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне, а также приобрести педагогическое мастерство, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность образовательного процесса, а для перехода в инновационный режим определяющим является готовность педагога к инновациям. Между простым педагогическим мастерством и новаторством часто трудно провести границу, потому что, овладев известными принципами и методами, педагог обычно не останавливается на достигнутом. Находя и используя все новые и оригинальные приемы, или по новому эффективно сочетая старые, педагог – мастер постепенно становится настоящим новатором.

В отличие от мастерства педагогическое творчество, как отмечает А.К. Маркова – это всегда поиск и нахождение нового. Педагог-творец видит шире и значительно дальше. Каждый педагог, так или иначе, преобразует педагогическую деятельность, но только педагог-творец активно борется за кардинальные преобразования и сам в этом деле является наглядным примером.

Инновационная деятельность педагога только в исключительных случаях может проходить в отрыве от коллектива, в котором педагог работает. Ведь педагогический коллектив – система, которая, с одной стороны, во многом зависит от суммы качеств индивидуумов, а с другой, выявляет и развивает инновационный потенциал как коллектива в целом, так и каждого педагога в частности. Иными словами, для любого педагогического коллектива характерно наличие особых системных свойств, не присущих её элементам или просто сумме элементов. Именно поэтому рассмотрение проблем выявления и развития инновационного потенциала педагога не может быть отделено от рассмотрения подобного же вопроса для всего коллектива в целом. Более того, с точки зрения практической значимости, для развития системы дошкольного образования в стране, в целом, намного важнее изучить вопрос не только для индивидуального преподавателя, но и для коллективов ДОО, для выработки методик развития инновационного потенциала педагогических коллективов, которые можно применять и масштабировать на коллективы ДОО по всей России.

Определяя *инновационный потенциал педагога* как совокупность творческих и культурных характеристик, выражающих его готовность и потребность совершенствования педагогическую деятельность, а также наличие средств, методов, обеспечивающих эту готовность, необходимо сказать, что наличие данного потенциала связано со следующими основными моментами:

- образованностью, интеллектуальной и эмоциональной развитостью;
- уровнем профессиональной грамотности;
- способностью продуктивно анализировать, генерировать новые представления, идеи;
- умение проектировать и моделировать их в практической деятельности;
- открытостью ко всему новому, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления;
- самомотивированности и работоспособности.

По аналогии, можно характеризовать *инновационный потенциал педагогического коллектива* как профессионального сообщества, способного и стремящегося к реализации инновационных идей и технологий в сфере образования, обладающий средствами и методами воплощения этих идей, целенаправленно способствующего и мотивирующего развитию инновационного потенциала каждого педагога как элемента системы.

Можно выделить *четыре этапа развития инновационного потенциала педагогических коллективов ДОО*, которые будут в дальнейшем рассмотрены в применении к индивидуальному и коллективному уровням:

- этап выявления потенциала;
- этап постановки задач по развитию потенциала;
- этап выполнения поставленных задач;
- этап мониторинга, уточнения и корректировки целей, применения коррекции действий педагогического коллектива и администрации в процессе развития инновационного потенциала.

Ключевыми компетенциями инновационного сообщества должны стать:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и готовность к работе в команде, готовность к работе в высококонкурентной среде.

Список литературы

1. Проект Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/15121.html/>
2. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДООУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – С. 328.