# ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Сычева Наталья Владимировна***
заместитель заведующего по воспитательно-методической работе
АНО ДО «Планета детства «Лада» – Д/С №97 «Хрусталик»
г. Тольятти, Самарская область

## ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО САДА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДОО

***Аннотация:*** *в данной статье представлен опыт работы детского сада №97 «Хрусталик» по организации инновационной деятельности как функции управления дошкольной образовательной организацией. В работе освещено содержание всех этапов внедрения инноваций с определением форм работы, сроков и ответственных.*

***Ключевые слова:*** *инновационная деятельность, этап внедрения инноваций, творческая группа, стажировочная площадка, сопровождение инновационной деятельности.*

Общая цель инноваций в ДОО – улучшение способности педагогической системы детского сада достигать качественно более высоких результатов образования.

Внедрение инноваций в работу дошкольной образовательной организации стало важнейшим условием в совершенствовании системы дошкольного образования.

Инновационная методическая работа – это часть профессионально-педагогической деятельности, ориентированной на создание или освоение новых (инновационных) способов профессионально-педагогической деятельности. Трактуя инновационную методическую работу как часть профессионально-педагогической и управленческой деятельности, следует опираться на следующие её от-

личительные особенности (В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич): обеспечение работы учреждения в режиме развития; отбор содержания методической работы, обеспечивающего личностное развитие ребенка дошкольного возраста, его самораскрытие; обеспечение информированности педагогов об инновационных фактах и явлениях и организации их экспертизы; обеспечение непрерывности инновационной поисковой, исследовательской деятельности педагогов; обеспечение индивидуального и дифференцированного подходов к каждому педагогу в зависимости от его профессиональной компетентности; оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребенка.

Задача руководителя дошкольного учреждения – создание мотивационных условий вхождения коллектива в инновационную деятельность, учет индивидуальных качеств участников инновационного процесса, их профессионального уровня, психологической готовности к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Нормативно-правовая база для организации инновационной деятельности дошкольной образовательной организации включает в себя: распоряжение, план работы на текущий год, протоколы заседаний.

Организационно-методической базой инновационной деятельности являются папки-накопители с обобщенным опытом работы, конспекты открытых мероприятий (НОД, консультаций, мастер-классов, программ стажировочных площадок и т.п.)

Общее руководство инновационной деятельностью ДОО на стратегическом уровне осуществляется инспекторско-методическим бюро АНО ДО «Планета детства «Лада», а тактический и оперативный уровень организации инноваций в детском саду осуществляется заведующим и зам. зав. по ВМР.

Хотелось бы отметить некоторые организационные моменты:

– создание структурных подразделений- творческих групп педагогов по проблемам;

– использование активных форм методической работы с педагогическим коллективом (семинары-практикумы, деловые игры, педагогические гостиные, моделирование и анализ проблемных ситуаций);

– разработка программ профессионального роста педагогов с учетом индивидуально-дифференцированного подхода к каждому воспитателю для повышение профессиональной и методической компетентности.

Рассмотрим некоторые направления инноваций в ДОО:

– разработка программно-методического обеспечения инновационных процессов: программы развития дошкольной образовательной организации, образовательной программы, годового плана;

– разработка и внедрение в практику инновационных коллективных и индивидуальных педагогических проектов, например, методическая копилка, обобщение педагогического опыта по проектной деятельности детского сада;

– научно-методические продукты инновационной деятельности – публикации методических пособий и разработок, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; участие в семинарах, научно-практических конференциях, интернет-сообществах, форумах, педсоветах;

– работа творческой и проблемной групп, проведение мастер-классов.

Структуру инновационного процесса (его строение, состав) определяют непосредственно на основе сущности инноваций, которая предполагает разный временной промежуток деятельности. Это дает возможность выделить последовательные этапы, выяснить сущность и их особенности.

В зависимости от уровня инновационной деятельности научное сопровождение может осуществляться как научным руководителем и методической службой в рамках работы лабораторий АНО ДО, так и администрацией детского сада, если инновационная деятельность не выходит за его пределы.

В педагогической инновации сформировалась схема инновационного процесса, которая состоит из следующих этапов:

Первый этап – «зарождение инноваций» рассмотрим его поподробнее. На данном этапе организуются следующие формы работы – создание творческой

группы, работа творческой группы (по выбору направления инновационной деятельности), сопровождение инновационной деятельности научным руководителем; с определением сроков, ответственных и результатов. На данном этапе сопровождение *научным руководителем* состоит, по нашему мнению, в определении концептуальных основ, составлении плана инновационной деятельности с определением сроков и ответственных за мероприятия, а *работа творческой группы* – в выборе направлений инновационной деятельности с учетом: федеральных требований к содержанию образования; требований АНО ДО; качества подготовки педагогического состава; направления деятельности детского сада и его материально-технической базы. После чего совместно с научным руководителем составляется план инновационной деятельности и определяется уровень развития детей экспериментальной группы. Продолжительность этапа зарождения инноваций составляет примерно 6 месяцев.

Вторым этапом инновационной деятельности является этап апробации, на котором используются следующие формы работы: сопровождение инновационной деятельности *научным руководителем*; консультпункт; мастер-класс, семинар-практикум, школа наставничества, стажировочная площадка на базе своей образовательной организации. На данном этапе научным руководителем осуществляется корректировка плана инновационной деятельности, а также разработка технологической карты и определение структуры конспектов образовательной деятельности.

*Работа творческой группы* на этапе апробации заключается в реализации плана инновационной деятельности посредством включения в работу следующих форм: консультпункт, семинар-практикум, мастер классы, школа наставничества и стажировочная площадка на базе своей образователдьной организации с участниками творческой группы. По завершении данного этапа участники творческой группы отслеживают динамику развития детей, после чего определяют эффективность внедряемых в образовательный процесс детского сада инноваций. При положительной динамики в развитии дошкольников работа по внедрению инноваций переходит на следующий этап.

Этап внедрения инноваций – третий, ему характерно использование следующих форм сопровождение инновационной деятельности научным руководителем (по содержанию работы и корректировки плана); консультпункт; мастер-класс, семинар-практикум, школа наставничества, стажировочная площадка на базе своей образовательной организации.

Деятельность *научного руководителя* по сопровождению инновационной деятельности на этапе внедрения инноваций заключается в мониторинге развития педагогов и дошкольников, с целью определения ее эффективности.

Творческая группа педагогов на данном этапе делится своим опытом работы с коллегами, не входящими в ее состав, посредством таких форм работы как: мастер-класс, школа наставничества, семинар-практикум, консультпункт, стажировочная площадка и др. Следует отметить, что на том этапе состав творческой группы значительно расширяется и участники творческой группы вооружают «новичков» необходимыми знаниями и умениями (знакомят с концептуальными основами, технологической картой, правилами написания конспектов образовательной деятельности и т. п.).

Обратите внимание, что данный этап самый продолжительный и в результате проводится мониторинг детей и педагогов, с целью определения эффективности и внесения корректив в план работы.

Завершающим этапом инновационной деятельности является этап распространения опыта, в ходе которого могут быть использованы следующие формы работы: сопровождение инновационной деятельности научным руководителем; творческая группа, стажировочная площадка на базе другой образовательной организации, участие педагогов в профессиональных конкурсах, просветительская деятельность во взаимодействии с родителями и социальными партнерами. Деятельность *научного руководителя на данном этапе* заключается в консультировании, рецензировании материалов для распространения передового педагогического опыта, а так же в определении перспектив дальнейшей работы, а деятельность творческой группы заключается в обобщении и распространении иннова-

ционного опыта посредством написания статей в научных и методических сборниках, издании методического пособия, участия в конкурсах профессионального мастерства и т.п. А также осуществляют просветительскую деятельность, как для родителей, так и для общественности.

Рассмотрим поподробнее организацию работы стажировочной площадки на базе своей образовательной организации с целью распространения и обобщения педагогического опыта среди коллег.

Стажировочная площадка – временная структура, организованная на базе образовательной организации и осуществляющая повышение квалификации работников образования в форме стажировки.

*Целью* деятельности стажировочной площадки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки; изучение опыта лучших педагогов, приобретение профессиональных и организаторских навыков участниками стажировочной площадки

Первым этапом подготовки к стажировочной площадки является консультация с научным руководителем для определения целей и задач данного мероприятия.

После того как они определены в детском саду целесообразно создать рабочую группу по подготовке к стажировочной площадки, составить план подготовки с определение сроков и ответственных. Направления подготовки рабочей группы могут быть следующими: составление программы мероприятия; подготовка теоретической части стажировочной площадки с определением форм взаимодействия: лекция, лекция-презентация; разработка практической части стажировочной площадки с определением форм взаимодействия: мастер-класс, творческая мастерская, деловая игра; разработка содержания теоретической и практической частей стажировочной площадки; оборудование помещения и организация пространства для стажировочной площадки.

Проведение стажировочных площадок детским садом №97 «Хрусталик» в составе Лаборатории «Современные образовательные технологии» строится следующим образом:

1. Процесс обучения на стажировочной площадке состоит из теоретической и практической частей;

Так как стажировочная площадка – это одна из практико-ориентированных форм обучения педагогов, то и теоретический блок (лекция-беседа, лекция-презентация) сопровождался практической работой в индивидуальных тетрадях. Организует проведение данного блока зам. зав. по ВМР.

2. В практической части нами были использованы следующие формы работы:

На мастер-классе, представленном воспитателем по развивающему обучению – коллеги увидели технологию в действии, получили представления о содержании деятельности педагога и ребенка на каждом этапе реализации технологии, о внедрении интерактивных технологий с учетом возрастных особенностей детей.

Творческая мастерская проводилась воспитателями творческой группы детского сада (модераторами) и позволила научить педагогов проектировать технологии в рамках воспитательно-образовательного процесса с учетом возраста детей и программного содержания образовательной деятельности.

Заместителем заведующего по ВМР проводилась деловая игра, в процессе которой у воспитателей формировались умения по созданию технологических карт, разработке дидактических игр и занятий с использованием интерактивных технологий

На протяжении всей работы стажировочной площадки модераторы обеспечивали косвенное руководство процессом обучения педагогов. Модерация (как форма работы) предоставляет возможность педагогам актуализировать свои знания и умения, поделиться опытом, что повышает активность педагогов в инновационной деятельности.

Стажер выполняет задания, предлагаемые руководителями стажировочной площадки, сам формирует свою профессиональную компетентность по выбранному направлению и может выступить инициатором обсуждения актуальной темы.

Активно участвующий в работе стажировочной площадки стажер может не только повысить свой педагогический потенциал, профессиональное мастерство, но и получить Сертификат участника.