

Рябова Анна Сергеевна

воспитатель

Бабынина Олеся Викторовна

воспитатель

Фортовая Ирина Сергеевна

учитель-логопед

МБДОУ Д/С №49 г. Белгорода

г. Белгород, Белгородская область

**ГТОВНОСТЬ ПЕДАГОГА ДОУ
И ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ТРОПИНКИ»**

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема готовности педагогов управлять инновационными процессами в дошкольном образовании. Обоснована актуальность исследуемой темы. Перечислены критерии готовности педагога к деятельности по реализации инновационной программы. Представлены условия, влияющие на отношение педагогов к нововведениям.

Ключевые слова: дошкольное учреждение, педагог, нововведения, коллектив, инновационная деятельность.

Современное образовательное учреждение живет и развивается в динамично изменяющемся мире, который предъявляет к его работе все возрастающие требования. Для соответствия этим требованиям необходимы профессионально мыслящие педагоги, способные максимально эффективно обеспечить решение задач, стоящих перед образовательным учреждением.

Педагоги дошкольных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. Процесс обновления образования организуется людьми. Следовательно, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, в какой мере организаторы инновационной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

Одним из важных моментов в настоящее время должна стать готовность педагогов, способных грамотно осуществлять инновационную деятельность, управлять инновационными процессами в дошкольном образовании. Необходимо учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Качественной характеристикой формирования готовности педагогов ДОУ к работе с программой творческого развития личности дошкольника «Тропинки» является личная готовность каждого педагога к работе по данному направлению как результат подготовки к определенной деятельности.

Критерии готовности педагога к деятельности по реализации инновационной программы раскрываются в трех блоках:

1 блок «Инновационная культура». В процессе работы данного блока определяется отношение педагога к инновационной деятельности, изучаются его профессиональные резервы и готовность к использованию в своей работе нововведений.

2 блок «Психолого-педагогические знания и умения». В ходе исследования в данном блоке результаты определяются по двум позициям:

1. Профессиональные знания педагога:

- теоретические – знание принципов, содержания и форм работы по программе «Тропинки»;
- методические – знание основ программы;
- технологические – знание технологии реализации.

2. Профессиональные умения и качества педагога: способность грамотно осуществлять взаимоотношения с детьми с целью достижения определенного педагогического результата и реализации знаний.

3 блок «Педагогическая культура». Сущность работы данного блока заключается в выявлении коммуникативной культуры педагога и его личностно-педагогической саморегуляции.

Под коммуникативной культурой педагога мы понимаем способность устанавливать и поддерживать контакты со всеми субъектами педагогического процесса на основе тех внутренних ресурсов, которые необходимы для построения эффективного коммуникативного действия в ситуациях межличностного общения.

Педагогическая культура выражается в неумении или нежелании конструировать общение с детьми, ставят под сомнение успех эксперимента, являются тормозом в освоении педагогических инноваций.

Условия, влияющие на отношение педагогов к нововведениям.

Позитивное отношение к нововведениям определяется:

- неудовлетворенностью результатами образовательного процесса;
- потребностью в творчестве,
- осознанием происходящих перемен в обществе;
- положительным оцениванием творческих возможностей коллег;
- совпадением собственных взглядов с целями нововведений, наличием собственных идей, применимых в инновационном процессе;
- высоким уровнем информированности о достижениях педагогической науки;
- демократическим стилем отношений в коллективе;
- практическим опытом инновационной деятельности.

Безразличное отношение к нововведениям определяется:

- отсутствием значимых мотивов нововведений;
- отсутствием интереса к инновациям;
- отрицательной оценкой творческих возможностей коллег;
- напряженными отношениями в коллективе.

Негативное отношение объясняется несогласием взглядов педагога с сущностью планируемых преобразований; отсутствием других мотивов инновационной деятельности, кроме соображений престижа, материальной заинтересованности; авторитарным стилем руководства педагогическим коллективом.

Таким образом, инновационный потенциал педагогического коллектива можно охарактеризовать тремя показателями:

1. Восприимчивость педагога к новому, потребность в творчестве.
2. Подготовленность педагога к освоению новшеств.
3. Степень новаторства педагогов в коллективе.

Следует отметить, что коллектив, вступающий в инновационный процесс, проходит, как правило, несколько стадий своего развития: робость – кликушество -стабилизация – сотрудничество – зрелый коллектив. Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. В связи с этим необходимо формировать в коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях. В процессе инновационной деятельности необходимо побеседовать с каждым сотрудником, познакомить с целями и задачами инноваций; разъяснить преимущества, которые дает инновация детскому саду, конкретному члену педагогического коллектива. При этом важна всемерная поддержка новаторов, если они есть в коллективе; их деятельности в дошкольном учреждении.

Очень важно на этапах профессионального саморазвития педагогов обеспечить их обучение. Это возможно сделать через разнообразные формы:

- изучение методической, педагогической и специальной литературы;
- участие в работе постоянно действующих семинаров;
- взаимодействие участников инновационных площадок через интерактивные формы обучения: социо-игровые тренинги коммуникативного воздействия; педагогические мастерские; мастер – классы; консультации современного уровня; подготовка авторских выставок и др.;
- самостоятельная работа отдельных педагогов в рамках проектной деятельности;
- проведение и просмотр открытых занятий для самоанализа и анализа со стороны коллег;

- организация «круглых столов» с приглашением известных ученых, специалистов;
- участие в конкурсах педагогического мастерства.

Важной формой совершенствования педагогического мастерства является владение технологией проектирования.

В ДОУ разработана и реализуется система проектов, направленных на модернизацию содержания образования, развитие потенциала образовательного учреждения, повышение квалификации педагогов. Выполнение проектов позволяет успешно решать основные задачи на учебный год, реализовать стратегию инновационного развития учреждения, организовать социальное партнерство между всеми участниками образовательного пространства.

Успешность реализации проектов заключается в рождении идей, значимых для педагогического коллектива, воспитании лидеров, пропагандирующих эти идеи, ориентации всего коллектива на инновационную деятельность.

Таким образом, ведение непрерывной инновационной деятельности в ДОУ способствует творческому росту и профессиональной успешности педагога, появлению нового взгляда о современной позиции, рождению нестандартных идей в содержании и организации образовательного процесса.