

Смышляева Светлана Николаевна

заведующая

Крылова Елена Александровна

старший воспитатель

МБДОУ «Д/С №64»

г. Чебоксары, Республика Чувашия

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

***Аннотация:** данная статья обращена к проблеме внедрения инновационной деятельности в дошкольные образовательные учреждения. Анализируются трудности, возникающие в процессе работы педагогов, рассмотрены функции и задачи методических структур, влияющие на деятельность дошкольных организаций. Выявлены методы инновационных методов и барьеры, снижающие их эффективность. Рассмотрены понятия «инновационное поведение» и «инновационный человек». Авторами даны приблизительные результаты инновационного обучения, способствующие развитию личности.*

***Ключевые слова:** инновационные процессы, развитие образования, инновационная деятельность.*

Организационной основой государственной образовательной политики в Российской Федерации является комплексная целевая программа на длительную перспективу, определяющая основные принципы развития и модернизации российского образования. Это Национальная доктрина образования РФ до 2025 г. Главные задачи современного 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 обнов-

ления 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.

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.

Инновационная деятельность в образовании имеет свои особенности. Первая особенность заключается в том, что субъектами инновационного процесса являются дети, родители и педагоги. Если этого не учитывать, то из педагогической инновации выпадает всё собственно образовательное, вся гуманистическая составляющая инновационной деятельности. Второй отличительной особенностью педагогической инновации является необходимость системного охвата возможно большего числа педагогических проблем. Условием, определяющим эффективность педагогической инновации, является исследователь-

ская деятельность педагогов, которые, решая проблемы частной методики, задаются общими вопросами и начинают по-новому переосмысливать существующие дидактические принципы. Применительно к сфере образования инновацией можно считать конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового содержания, метода, формы организации образовательного процесса либо в новом подходе к оказанию социальных услуг в области образования на основе реальных запросов родителей, т.е. новых форм дошкольного образования.

Успешная организация и реализация инновационного процесса зависит от педагогического коллектива, от осознания ими инновационной идеи, т.к. в условиях инновационного режима идёт активный процесс личностного самоопределения педагога, происходят изменения в характере взаимоотношений между сотрудниками дошкольного учреждения. Этот процесс достаточно длительный и сам по себе он не может произойти. Необходима целенаправленная работа всех методических структур по вертикали: управления образования – центра развития дошкольного образования – дошкольного учреждения, основные функции которых:

- теоретическая и практическая подготовка педагогов к инновационной деятельности;
- методическая помощь в разработке инновационных и экспериментальных проектов;
- информационно-аналитическая деятельность о состоянии инновационной деятельности в системе дошкольного образования региона;
- издательская деятельность, которая поможет реализовать потребность педагогов в информированности по вопросам инновационной деятельности;
- выявление, изучение, обобщение, распространение инновационной деятельности.

Приоритетными задачами всех названных структур в организации и обеспечении качества инновационной деятельности являются:

1. Формирование инновационной среды в дошкольном учреждении через создание системы информационно-методического обеспечения и практического внедрения перспективных направлений дошкольного образования в педагогическую практику.

2. Создание условий для овладения педагогами дошкольных учреждений здоровьесберегающих технологий и механизма их внедрения.

Когда же начавшийся инновационный процесс все-таки переходит в нововведение, то для его остановки существует не менее отработанный набор методов. Среди них наиболее распространенными считаются следующие:

1. «Метод конкретизирующих документов» – главное не допустить широты распространения новшества, объема содержания.

2. «Метод кусочного внедрения» – введение только одного элемента.

3. «Метод вечного эксперимента» – искусственная задержка в экспериментальном статусе.

4. «Метод отчетного внедрения» – искажение подлинного внедрения.

5. «Метод параллельного внедрения» – новшество сосуществует со старым.

Многие элементы не замещаются новыми, а продолжают действовать с ними и т.д.

К указанным выше инновационным барьерам можно отнести и барьеры творчества:

1. Склонность к конформизму (приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка), выражающаяся в доминирующем над творчеством стремлении быть похожим на других людей, не отличаться от них в своих суждениях и поступках.

2. Боязнь оказаться «белой вороной» среди людей, показаться глупым и смешным в своих суждениях.

3. Боязнь показаться слишком экстравагантным даже агрессивным в своем неприятии и критике мнений других людей. В условиях нашей культуры до-

вольно распространено следующее суждение: критиковать человека значит быть по отношению к нему невежественным, проявлять к нему неуважение.

4. Боязнь возмездия со стороны другого человека, чью позицию мы критикуем.

5. Подвергая критике человека, мы обычно вызываем с его стороны ответную реакцию. Опасение такой реакции нередко выступает в качестве препятствия на пути к развитию собственного творческого мышления.

6. Личностная тревожность, неуверенность в себе, негативное само восприятие («я-концепция»), характеризующееся заниженной самооценкой личности, боязнью открыто высказывать свои идеи.

7. Ригидность («вязкость») мышления, которую можно рассматривать как свойство использовать приобретенные знания «в их окончательном понимании без возможности разнообразия».

Инновационное поведение не приспособление, а максимальное развитие своей индивидуальности, самоактуализации. Педагог должен проникнуться мыслью: если кто-то отказывается от части своих ценностей и идеалов, он нарушает свою моральную и интеллектуальную целостность, становится несчастным, утрачивает свободу. Свобода предполагает уважение себя как личности. В обществе существуют специальные приемы, вынуждающие человека прекратить инновационную деятельность. Педагогу полезно осознать, пережить и избавиться от психологических барьеров, комплексов, мешающих реализации инновационной деятельности. Стандартизация поведения и внутреннего мира педагога сопровождается тем, что в его деятельности все большее место занимают инструктивные предписания. В сознании накапливается все больше различных готовых образцов педагогической деятельности. Это приводит к тому, что педагог может вписываться в педагогическое сообщество, снижая при этом уровень креативности.

Ключевая задача инновационного развития, сопоставимая по важности и масштабности с суммой всех остальных, – создание условий для формирования

у педагогов компетенций инновационной деятельности, иначе говоря компетенций «инновационного человека» как субъекта всех инновационных преобразований. «Инновационный человек» более широкая категория, означающая, что каждый гражданин должен стать адаптивным к постоянным изменениям – в собственной жизни, в развитии науки и технологий, – активным инициатором и производителем этих изменений. При этом каждый гражданин будет играть свою роль в общем инновационном сообществе в соответствии со своими склонностями, интересами и потенциалом.

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.

Наращивание таких компетенций длительный и сложный процесс, включающий в себя необходимость адаптации для этих целей не просто отдельных направлений социально-экономической политики (в первую очередь, политики в сфере образования), но и общественной среды в целом, формирование «климата» в обществе, обеспечивающего свободу творчества и самовыражения, поощряющего и вознаграждающего людей, обладающих соответствующими компетенциями и достигающих успеха за счет их использования.

Для успешного решения задач по формированию компетенций инновационного человека требуется модернизация реализуемой государством политики в области образования по ряду ключевых направлений.

Система образования на всех своих этапах, начиная с дошкольного, должна и в части содержания, и в части методов и технологий обучения быть ориен-

тирована на формирование и развитие навыков и компетенций, необходимых для инновационной деятельности.

Стимулирование получения навыков инновационной деятельности той части населения, которая к этому наиболее приспособлена и готова.

Формирование системы стимулирования инновационной активности педагогов, в том числе посредством проведения конкурсов, форумов, слётов, проектно-исследовательских практик и курсов при ведущих вузах с применением современных сетевых форм коммуникации.

Формирование культуры инноваций в обществе и повышение престижа инновационной деятельности.

Основными результатами формирования среды, «дружественной для инноваций», должны стать:

- устранение барьеров, сдерживающих расширение масштабов инновационной активности;
- усиление стимулов на уровне ДООУ к постоянной инновационной деятельности, к использованию и разработке новых технологий;
- создание благоприятных условий для создания новых.

Развитие общества требует от педагога инновационного поведения, т.е. активного и систематического творчества в педагогической деятельности. Практика показывает, что педагоги ДООУ не всегда в полной мере готовы к инновационной деятельности.

Для повышения инновационной активности необходимо управленческое содействие, которое можно трактовать как создание условий для проявления их творческого потенциала, реализации задатков в организации инновационного образовательного процесса, т.е. условий благоприятных для осуществления инноваций.

Модель управленческого содействия представляет новый подход к организации научно-методической поддержки инновационной деятельности педагогов

дошкольного учреждения с целью повышения активности их инновационного поведения. Она включает в себя следующие этапы работы:

1. Диагностика профессиональной позиции педагогов ДООУ, их потребностей в профессиональном саморазвитии и экспертиза проблем, возникающих в профессиональной деятельности.

2. Распределение педагогов в группы по доминантным потребностям и определение имеющихся ресурсов конкретно у каждого педагога.

3. Составление индивидуальных программ профессионального саморазвития педагогов.

Таким образом, основной целью модели управленческого содействия, рекомендаций по внедрению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении становится предоставление достаточно большого количества возможностей для реализации инновационного потенциала педагогов через:

- создание творческого коллектива ДООУ;
- оформление методического сборника инновационного опыта педагогов ДООУ;
- участие в грантах разного уровня;
- повышение квалификации через курсы ИПК, городские методические объединения;
- взаимодействие со специалистами педагогического университета;
- поиск контактов с авторскими школами, являющимися инновационными центрами.

Список литературы

1. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / К.Ю. Белая, П.И. Третьяков. – М.: Новая школа, 2007. – 286 с.

2. Вершинина Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. – Волгоград: Учитель, 2009. – 315 с.
3. Виноградова Н.А. Мониторинг в современном детском саду: методическое пособие / Н.А. Виноградова. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 160 с.
4. Левицкий М.Л. Формирование программы подготовки менеджера ДООУ / М.Л. Левицкий, Л.В. Болотник // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2009. – С. 298.
5. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДООУ: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 185 с.