

Смирнова Наталья Геннадьевна

заведующая

Гладкова Лариса Анатольевна

старший воспитатель

МБДОУ "Детский сад № 83"

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## ФОРМИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация:** в статье поднимаются проблемы инновационной педагогической деятельности в жизни дошкольных учреждений. Автор выделяет цикл методических мероприятий, а также методов распорядительного и социально-психологического воздействия на коллектив, способствующих смене пассивной позиции педагогов на активную.

На современном этапе, к педагогам, работающим с дошкольниками, предъявляются высокие требования. Вступил в силу Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", в котором отдельное место отводится дошкольному образованию. Разработаны и утверждены профессиональные стандарты "Педагог (педагогическая деятельность) в сфере дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (воспитатель, учитель)", в которых одним из обязательных требований является участие в инновационной деятельности.

Несмотря на то, что проблемы инновационной педагогической деятельности широко и прочно вошли в жизнь дошкольных учреждений, нормативно-управленческого обеспечения процессов обновления управленческой деятельности и методической работы в ДОУ, повышение их эффективности в условиях реализации инноваций явно недостаточно [1, с. 12].

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие или малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию, содержание и методику. Кризисное время рождает в нашей педагогической системе не только ожидание "перемен сверху", но и ощущение необходимости собственных изменений.

В штат дошкольного образовательного учреждения входят педагоги: воспитатели, музыкальные руководители, старший воспитатель, педагог-психолог. Все они работают в детском саду и занимаются единым делом – воспитанием и обучением подрастающего поколения. Педагогический коллектив дошкольного учреждения не однородный. С детьми работают педагоги разного возраста, образовательного ценза и квалификации.

Почему некоторые люди в одних и тех же условиях работают с интересом и удовольствием, а другие ворчат и недовольны? Почему для получения высокого результата одного человека нужно похвалить, а за другими необходимо усилить контроль. Какие средства и методы необходимо подобрать администрации дошкольного учреждения, чтобы мотивировать педагогов к новым достижениям?

Проанализировав инновационный потенциал педагогического коллектива дошкольного учреждения можно утверждать, что педагогов условно можно отнести к 5 группам. Первая группа 10% – поглощены новшествами, постоянно ими интересуются, всегда внедряют их первыми, и смело идут на риск; 15% педагогов – интересуются новшествами, но не внедряют их в слепую, они считают, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях приближенных к нашим. 50 % педагогов воспринимают новшества умеренно, не хотят быть в числе первых, но и последних. 5% – сомневается в целесообразности нововведений и новаторов; 20% – отдают предпочтение старому и проверенному временем способу, воспринимают новое только тогда, когда его приняло большинство воспитателей.

Несмотря на тот факт, что в целом инновационный потенциал педагогов не плохой, воспитатели не достаточно активно включаются в инновационную деятельность.

Чтобы улучшить ситуацию были определены задачи, пути и методы включения педагогов, родителей воспитанников и дошкольников в процесс.

Условно были выделены следующие блоки: информационно-аналитический, практический, итоговый в рамках которых определены мероприятия, способствующие раскрытию и формированию активной позиции педагога.

Одним из ключевых моментов информирования педагогов была деятельность старшего воспитателя и руководителя. Администрация находила положения различных конкурсов и рекомендовала принять участие, т.е. педагоги занимали пассивную позицию.

Проведенный цикл методических мероприятий, таких как организация практического семинара "Интернет ресурсы в помощь воспитателю", изучение новаторского опыта и достижений, отраженных на сайтах дошкольных образовательных учреждений республики, региона и страны, педагогическая переключка "Поделись новостями", изучение рейтинга участия ДОУ города Чебоксары в конкурсах и др., способствовал смене пассивной позиции педагогов на активную. Особенно следует отметить организацию педагогических советов в детском саду, отличительной особенностью которых является преобладание активных форм работы, где педагоги знакомятся не только с инновациями, но пытаются применить свои знания, "примерить" на себя роль педагога – исследователя или педагога – новатора. Этому, на наш взгляд, также способствовало грамотное использование администрацией ДОУ методов распоряди-

тельного, социологического и психологического воздействия на коллектив.

Практический блок является самым сложным и трудоемким для исполнения. Творческая группа педагогов разрабатывает проекты, презентации и необходимые материалы четко соблюдая предъявляемые требования. Особенно успешными в практической деятельности являются такие методические приемы: мозговой штурм, обмен мнениями, работа в творческих группах, назначение ответственным педагога, воспринимающего новшества умеренно, работа в парах наставник – молодой специалист...

Координатором инновационной деятельности является старший воспитатель и руководитель дошкольного учреждения, которые способствуют созданию необходимых условий, отслеживают влияние инновационного опыта на участников педагогического процесса, оказывают консультативную и практическую помощь при оформлении материалов. Консультация для воспитателей "Справка. Как оформить статью?" позволила педагогам учесть требования ГОСТа по оформлению публикаций. Мозговой штурм помог аргументировать и выбрать единую стратегию в деятельности родительского клуба "Дружная семейка".

Совместное выполнение работы развивают умение педагогов работать слажено, способствуют развитию личностных и профессиональных качеств и укреплению психологического климата, повышают интерес к инновационной деятельности.

Результаты инновационной деятельности педагогического коллектива находят отражение на сайте дошкольного учреждения в разделе "Наши достижения", в котором отмечен уровень конкурса, количество и результат участия. Самые новейшие дипломы и благодарности представлены на центральном стенде детского сада и всегда вручаются в присутствии всех членов трудового коллектива. В дошкольном учреждении создан банк достижений, который систематически пополняется. Каждый педагог имеет портфолио – показатель заинтересованности работой. Такое открытое отражение результатов способствует повышению имиджа учреждения и побуждает к новым достижениям.

Следует отметить, что проведенная работа способствовала повышению уровня заинтересованности педагогов инновационной деятельностью. Увеличилось число педагогов позитивно принимающих введение инноваций, среди участников конкурсов различного уровня наблюдается большее число победителей, как среди воспитателей, так и среди воспитанников. Однако, проблемным моментом остается включение в общее дело родителей воспитанников, что в дальнейшем будет являться перспективой начатой работы.

Таким образом, чтобы идти в ногу со временем и соответствовать предъявляемым требованиям, необходимо быть активным участником инновационной деятельности, постоянно работать над повышением педагогического мастерства и быть в творческом поиске.

#### **Список литературы**

1. Беляя К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. Москва: Творческий центр "Сфера", 2004.-80с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Конспекты лекций.- Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 176 с.
3. Кирзиенок И. В. Организация работы творческой группы в образовательном учреждении// Управление ДОУ. № 6. 2007.