

Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала всех работников системы дошкольного образования.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. 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.

В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные учреждения и педагоги-новаторы, а практически каждое дошкольное учреждение, инновационные преобразования приобретают системный характер. Созданы новые типы, виды и профили дошкольных учреждений, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Развитие дошкольного образования, совершенствование профессионализма его педагогов и управленцев, развитие инновационного стиля мышления и деятельности невозможны без качественного изменения системы повышения квалификации.

Инновационная деятельность — это особый вид педагогической деятельности. Его рассмотрению и изучению посвящен специальный семинар, который проводится в Московском институте открытого образования на кафедре «Педагогика и методика дошкольного образования» по многочисленным просьбам заведующих, старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

ЧТО ТАКОЕ ИННОВАЦИЯ?

Инновация (нововведение) — в социально-психологическом аспекте — создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике. (Словарь практического психолога. Минск, 1998.)

Новый — впервые созданный или сделанный, появившийся или возникший недавно, взамен прежнего, вновь открытый, относящийся к ближайшему прошлому или к настоящему времени, недостаточно знакомый, малоизвестный. (Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1978.)

Нововведение (инновация) — комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т.д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей. (Полонский В.М. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник. М., 1995.)

Нововведение — целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. (Управление развитием школы. М., 1995.)

Новшество — это именно средство (новый метод, методика, технология, учебная

программа и т.п.), а инновация — процесс освоения этого средства.

В целом под **инновационным процессом** понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств. (Управление развитием школы. М., 1995.)

Процесс (продвижение) — совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата.

Участники инновационного процесса всегда должны помнить, что новое:

добывается признания, пробивает себе дорогу с большим трудом;

- носит конкретно-исторический характер и может быть прогрессивным для определенного отрезка времени, но устареть на более позднем этапе, стать даже тормозом в развитии.

Новое может выступать в разных формах:

- принципиально неизвестное новшество (абсолютная новизна);
- условная (относительная) новизна;
- «оригинальничанье» (не лучше, но по-другому), формальная смена названий, заигрывание с наукой;
- изобретательские мелочи.

Типы нововведений также группируются по следующим основаниям.

1. По влиянию на учебно-воспитательный процесс:

- в содержании образования;
- в формах, методах воспитательно-образовательного процесса;
- в управлении ДООУ.

2. По масштабам (объему) преобразований:

- частные, единичные, не связанные между собой;
- модульные (комплекс частных, связанных между собой);

- системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).
3. По инновационному потенциалу:
- усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеет аналог или прототип (модификационные нововведения);
 - новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись (комбинаторные нововведения);
 - радикальные инновации.
4. По отношению к предшествующему:
- новшество вводится вместо конкретного, устаревшего средства (заменяющее новшество);
 - прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии (отменяющее нововведение);
 - освоение нового вида услуг, новой программы, технологии (открывающее нововведение);
 - ретровведение — освоение нового в данный момент, для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желанием и реальным результатом.

О дошкольных учреждениях, занимающихся нововведениями, обычно говорят, что они работают в режиме развития.

Философский энциклопедический словарь определяет **развитие как изменения, направленные, закономерные и необходимые.**

Следовательно, изменения в развивающемся дошкольном учреждении происходят не хаотично, а прогнозируются руководителем на основе закономерностей и направлены на достижение конкретных целей.

Например, коллектив хочет изменить организацию работы с детьми, используя новую технологию, ориентированную на индивидуальные особенности ребенка. Для этого ру-

ководитель приобретает литературу по данной проблеме; организует ее изучение с педагогами или делает заявку институту повышения квалификации на обучение своих педагогов и т.д.

Однако нередко дошкольные учреждения берутся за введение новых технологий, не отдавая себе отчета в том, насколько педагоги подготовлены к их восприятию.

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в этом случае он должен взять на себя определенные обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети.

Заведующий должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа общества и четко сформулировать цель инновационной деятельности. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками педагогического процесса. Поэтому важно определить конкретные задачи для каждого направления: «Что мы хотим изменить в содержании педагогического процесса?», «Какую цель мы ставили при организации методической работы в ДОУ?», «Как изменим предметно-развивающую среду?» и т.д. Руководитель выстраивает «дерево целей». Познакомив с ним коллектив, он может провести анкетирование «Как Вы относитесь к предлагаемому новшеству?» со следующими вариантами ответов:

1. считаю бесполезным;
2. есть сомнения в необходимости использования;
3. есть сомнения в возможности применения;
4. есть интерес;
5. есть уверенность в его эффективности и необходимости использования в практике;
6. затрудняюсь ответить;
7. свой ответ.

Важно, чтобы цели, которые ставит руководитель ДОУ, позволяли получить более высокие результаты при тех же или меньших затратах физических, моральных сил, материальных, финансовых средств или времени. Нововведение может считаться успешным, если оно позволило решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения.

Руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Знание руководителем своего коллектива, его сильных и слабых сторон, всегда

оценивалось высоко. И хотя, руководствуясь нормативными документами, заведующий определяет функциональные обязанности каждого педагога, в жизни он опирается на личные, деловые, ведущие (лидерские) или ведомые (исполнительские) качества человека.

Вот несколько позиций, по которым руководитель может оценивать педагога в коллективе.

1. Степень ответственного отношения к делу.
2. Мотив педагогической деятельности: призвание — старание — случайность.
3. Приоритеты в организации работы: поиск нового — набор известных приемов.
4. Отношение детей: любовь — уважение — боязнь.
5. Отношение родителей: уважение — неприятие — «никакое».
6. Отношение коллектива: стремление к лидеру — ровное — отчуждение.
7. Кругозор.
8. Воспитанность: тактичность — низкая культура — конфликтность.
9. Позиция на педсоветах, совещаниях: активен — участвует — отмалчивается.
10. Степень профессиональной открытости: охотно делится опытом (часто проводит открытые уроки) — после уговоров — иногда.
11. Моральные правила: принципиальность — невмешательство — игра в «правду».
12. Чувство юмора.
13. Коммуникабельность: открытость — сдержанность — «все в себе».

Данная система оценки является открытой, т.е. она может быть дополнена или сокращена. Первые три позиции имеют принципиальное значение для организации инновационной деятельности в коллективе.

В свою очередь предъявляются требования к руководителю детского сада, планирующему инновационную деятельность.

Он должен:

1) уметь отличать реально выполнимые цели от ложных,

недостижимых;

2.

быть готовым предложить своим подчиненным ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;

3.

твердо знать, чего хочет достичь программа, четко сформулировать, к каким результатам приведет ее реализация;

4.

уметь донести свои идеи до коллег таким образом, чтобы они не только поняли, но и приняли их, захотели осуществить;

5.

иметь в коллективе группу единомышленников;

6.

мыслить категориями успеха.

Но самое важное заключается в умении руководителя выделить проблемы, актуальные для его учреждения, увидеть разницу между желаемым и действительным. Для этого нужно четко сформулировать ответы на следующие вопросы:

•

что мы имеем, каких результатов достигли;

•

что нас не удовлетворяет в работе;

•

что мы хотим изменить в соответствии с новыми требованиями и какие результаты хотим получить.

В развивающемся ДООУ все изменения (в системе работы с кадрами, в построении воспитательно-образовательного процесса с детьми, во взаимодействии с родителями и т.д.) направлены на достижение конкретных целей и должны приводить к качественно новым результатам работы.

Планирование и организацию необходимо сделать более гибкими и позволяющими приобщить к делу каждого сотрудника, активно включить в педагогический процесс Педагогам, родителям предлагается внести свои предложения в планируемый проект.

Вводится режим самоконтроля, самооценки и профессиональный контроль специалистов за конечными результатами (психологи наблюдают за психическим развитием детей; методист, врач, медицинская сестра — за здоровьем детей и их физическим развитием; логопед, дефектолог - за результатами коррекционной работы и т.д.).

Развитие охватывает все стороны деятельности учреждения, а изменения касаются каждого ребенка, воспитателя, руководителя и дошкольного учреждения в целом.

Можно выделить важные признаки развивающихся учреждений, организаций:

1. коллектив организации сам выделяет проблемы и разрешает противоречия;
2. культивируется инициатива;
3. поощряется ответственность;
4. одобряется способность определять приоритетные задачи;
5. ценится умение организовать себя и своих коллег на решение актуальных задач.

При этом основная функция современного детского сада — целенаправленная социализация личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения.

Обобщая сказанное, можно определить основополагающие требования к развивающемуся дошкольному учреждению. Это детский сад, в котором ребенок реализует свое право на индивидуальное развитие в соответствии со своими потребностями, способностями и возможностями; педагог развивает свои профессиональные и личные качества; руководитель обеспечивает успех деятельности детей и педагогов; коллектив работает в творческом поисковом режиме. Между сотрудниками складываются гуманные партнерские отношения; уважение и доверие становятся нормой жизни членов коллектива. Педагог обеспечивает условия для перевода ребенка из объекта в субъект воспитания, дает ребенку возможность быть самим собой, организует разнообразную учебно-познавательную деятельность, создает условия для сохранения здоровья детей.

Переводу дошкольного образовательного учреждения в режим развития служат:

- концепция и программа развития детского сада;
- моделирование воспитательно-образовательного процесса как системы, помогающей саморазвитию личности;
- проведение в учреждении инновационной, экспериментальной или Опытной работы;
- сплоченный общностью цели коллектив — дети, педагоги, родители;
- организация оптимальной системы внутрисадовского контроля и самоуправления;
- система эффективной научно-методической деятельности;
- материально-техническая база, достаточная для формирования оптимальной предметно-развивающей среды;

- набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами и запросами детей и родителей.

Рассмотрим **основные направления развития столичного образования**, являющиеся своеобразным ориентиром в инновационной деятельности.

1. Ориентация системы образования на интересы личности ребенка. Максимальный учет индивидуальных особенностей детей (врожденных и приобретенных в процессе воспитания и обучения). Создание педагогических систем для детей, требующих специализированных форм обучения и воспитания. (Одаренные дети, дети с повышенной мотивацией к обучению и способные дети; дети, социально не защищенные; дети с девиантным поведением; дети с задержками и отклонениями в развитии; дети с ослабленным здоровьем и дети-инвалиды.) Развитие системы этнокультурного образования, создание условий для диалога культур, учет разных конфессий. Переосмысление роли и дальнейшее развитие дополнительного образования, выполняющего важные функции обучения и воспитания.
2. Решение комплекса проблем воспитания детей, рассмотрение их как приоритетных и первоочередных. Консолидация городского сообщества в интересах детства. Объединение усилий учреждений общего среднего, профессионального и дополнительного образования, науки, культуры и здравоохранения, физкультуры и спорта, творческих союзов, средств массовой информации и широкой общественности с целью разработки новых, более эффективных воспитательных технологий.
3. Обновление содержания образования. Тщательный отбор минимально необходимого содержания образования. Формирование новой культуры, позволяющей человеку эффективно работать с компьютером. Уделение особого внимания эстетическому воспитанию, проблемам готовности детей к школьному обучению. Уточнение задач, которые должны решать педагоги, работающие в ДОО с детьми пятилетнего возраста. Разработка принципиально новых методов (по сравнению с тестированием) оценки готовности детей к школе. Создание групп кратковременного пребывания детей в ДОО разной направленности.
4. Введение комплекса социальных, экономических, правовых и организационно-управленческих мер по поддержке развития образования, в том числе инновационной и экспериментальной деятельности. Развитие форм многоканального финансирования образования за счет:
 - бюджета города;
 - финансовой поддержки префектур и районных управ;
 - инвестиционной программы Правительства Москвы;
 - благотворительных программ и организаций;

- попечительских советов и средств родителей.

Возрождение отечественной индустрии материально-технического обеспечения образования, создание системы разработки, производства и распространения средств обучения (учебно-методическая литература, наглядные пособия, технические средства обучения, компьютеры и т.д.). Широкое вовлечение общественности в управление образованием, создание ассоциаций работников науки, культуры и образования, внебюджетных фондов развития образования, попечительских советов и т.д.

5.

Существенное повышение роли педагогической науки. Активное сотрудничество с институтами Российской академии образования, Российской академией наук, Российской академией медицинских наук, столичными вузами. Разработка методов диагностики, коррекции и реабилитации различных групп детей, их социальной адаптации. Подготовка профессиональных кадров для различных педагогических систем. Повышение психологической квалификации педагогов и управленцев.

6.

Создание условий для расширения внедрения информационных технологий в учебный процесс, формирование у нового поколения способности к самостоятельному поиску, сбору, организации и передаче информации.

7. Многоуровневое изучение образовательных запросов населения столицы. Проведение регулярных социологических опросов основных категорий потребителей образовательных услуг (учащихся, выпускников, родителей, работодателей) с целью оптимизации, совершенствования работы учреждений образования города.

8. Совершенствование работы методической службы города. Оказание педагогу постоянной методической поддержки. Анализ и прогнозирование многоуровневой образовательной системы города. Поддержка, стимулирование главного внутреннего источника развития системы образования — инновационной активности педагога.

КЛАССИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Руководители ДООУ, педагоги должны ориентироваться в широком спектре инновационных технологий, чтобы не тратить времени на открытие уже известного.

Г. К. Селевко дает классификацию педагогических технологий применительно к школе. Но эта классификация может представлять интерес и для системы дошкольного воспитания и образования. Приведем несколько типов технологий, характеризующихся отношением взрослых к ребенку.

Авторитарные технологии. Педагог — единоличный субъект учебно-воспитательного процесса. Технологии отличаются жесткой организацией школьной жизни, подавлением инициативы и самостоятельности учащихся, применением требований и принуждения.

Личностно-ориентированные технологии ставят в центр образовательной системы личность ребенка, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализации ее природных потенциалов.

Гуманно-личностные технологии исповедуют идеи всестороннего уважения и любви к ребенку, оптимистическую веру в его творческие силы, отвергают принуждение.

Технологии сотрудничества реализуют демократизм, равенство, партнерство в отношениях педагога и ребенка.

Технологии свободного воспитания делают акцент на предоставлении ребенку свободы выбора и самостоятельности. Осуществляя выбор, ребенок заявляет свою позицию, идя к результату от внутреннего побуждения, а не от внешнего воздействия.

Способ, метод, средство обучения определяют разные технологии: догматические, репродуктивные; объяснительно-иллюстративные, программированного, проблемного, развивающего обучения; диалогические, коммуникативные, игровые, творческие и другие.

Большой класс современных технологий определяется содержанием модернизаций и модификаций, которым подвергается существующая в них традиционная система. Это технологии на основе:

- гуманизации и демократизации педагогических отношений;
- активизации и интенсификации деятельности учащихся;
- эффективности организации и управления процессом обучения;
- методического усовершенствования и дидактического реконструирования учебного материала.

Технологии, использующие методы народной педагогики, опирающейся на естественные процессы развития ребенка, а также альтернативные («Вальдорфская педагогика» Р. Штейнера и др.).

Педагогика сотрудничества, по мнению Г.К. Селевко, — одно из наиболее всеобъемлющих педагогических обобщений, вызвавших к жизни многочисленные инновационные процессы в образовании.

Сотрудничество — это совместная развивающая деятельность взрослых и детей, скрепленная взаимопониманием, проникновением в духовный мир друг друга, совместным анализом хода и результатов этой деятельности.

В педагогике сотрудничества несколько направлений. Одно из них — гуманно-личностный подход к ребенку, который ставит в центр образовательной системы развитие совокупности качеств личности, источник многих инновационных идей.

Гуманно-личностный подход объединяет в себе целый ряд идей. Прежде всего, это гуманизация и демократизация педагогических отношений, включающие в себя:

- любовь к детям, заинтересованность в их судьбе;
- веру в ребенка;

- мастерство общения;
- отсутствие прямого принуждения;
- терпимость к детским недостаткам;
- признание права ребенка на ошибку и на собственную точку зрения;
- особый стиль отношений: не запрещать, а направлять; не принуждать, а убеждать; не командовать, а организовывать; не ограничивать, а предоставлять свободу выбора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обращение к анализу проблем инноваций педагогической деятельности с неизбежностью выдвигает задачу оценки и разработки теоретических основ формирования инновационной деятельности заведующих, старших воспитателей. Эта задача имеет глубокий социально-педагогический смысл, так как от ее решения зависит успех преобразований в системе образования, перспективы развития дошкольного учреждения. Выявление ведущих тенденций, принципов, психолого-педагогических условий инновационной деятельности составило цель данного исследования.

Сегодня у нас в стране происходит становление науки о педагогических нововведениях. Выделение этой науки в самостоятельную отрасль началось с общественно-педагогического движения, с возникновения противоречия между имеющейся потребностью в быстром развитии школы и неумением педагогов ее реализовать. Возрос массовый характер применения нового. В связи с этим обострилась потребность в новом знании, в осмыслении новых понятий «новшество», «новое», «инновационный процесс» и др.

Одной из тенденций развития инновационных технологий является также включение в учебный процесс не только познавательной, но и эмоционально-личностной сферы человека.

Подготовка заведующих, старших воспитателей к инновационной деятельности эффективна, если она разворачивается в адекватных учебных формах и решает две взаимосвязанные задачи: формирование инновационной готовности к восприятию новшества и обучение умениям действовать по-новому.

Введение инновационных проектов в дошкольных учреждениях помогает воспитывать и обучать воспитанников в духе времени. Помогает подготовить ребят к дальнейшим трудностям связанных с их образовательным уровнем каждый педагог должен идти в ногу со временем, чтобы не отстать от своих воспитанников. Именно поэтому он должен находиться в постоянном поиске новых и интересных способов обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие.- М.: ТЦ Сфера, 2005.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2003.
3. Волобуева В.Я., Газина О.М., Фокина В.Г. Организация работы методиста детского сада. – М.: АПО, 1994