

МАДОУ МО г. Краснодар «Центр-детский сад №118»

Консультация для педагогов

**«Организация инновационной
деятельности в детском саду»**

Подготовила:

старший воспитатель

Сапраненко И.А

Сентябрь 2023

Организация инновационной деятельности в ДОУ

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.

Анализ сложившейся практики в деятельности дошкольных учреждений и их руководителей, работающих в инновационном режиме, выявил ряд проблем: отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций; недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности дошкольных учреждений, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, защищало авторские права новаторов, стимулировало их инновационную деятельность; отсутствие должной экспертизы инновационных образовательных проектов дошкольных учреждений и мониторинга качества и эффективности их внедрения; необходимость поиска принципиально новых форм взаимодействия научных центров и инновационных.

Перечисленные проблемы не могут быть решены в одночасье. Необходима подготовка педагогов, руководителей, способных грамотно осуществлять инновационную деятельность, управлять инновационными процессами в дошкольном образовании.

Например, коллектив хочет изменить организацию работы с детьми, используя новую технологию, ориентированную на индивидуальные особенности ребенка. Для этого руководитель приобретает литературу по данной проблеме; организует ее изучение с педагогами или делает заявку институту повышения квалификации на обучение своих педагогов и т.д.

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.

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 личностные, деловые, ведущие (лидерские) или ведомые (исполнительские) качества человека.

Вот несколько позиций, по которым руководитель может оценивать педагога:

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.

Как добиться положительного результата

В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач. Не следует спешить и форсировать события. Руководитель — стратег развития своего учреждения, создает целый комплекс условий для получения положительных результатов.

Первое — это мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность коллектива, программа постепенного приобщения педагогического коллектива к принятию и последующему освоению нового типа деятельности.

Ключевой задачей руководителя является увязка инновации с интересами коллектива. В ходе первоначальных обсуждений «нужна ли нам инновация» важно обеспечить возможность для жестких дискуссий, когда честно и открыто можно высказать нелицеприятное мнение, при этом предпочтение отдается высказываниям, в которых звучат конкретные предложения и избегаются оценочные суждения. Обсуждая план инновационных действий, необходимо стимулировать чувство ответственности каждого педагога за общий результат, искреннее желание решить проблему.

Подготовить коллектив к инновационной деятельности — это значит сформировать высокую коммуникативную компетентность. Такая компетентность складывается из умения адекватно передавать информацию, оценивать ее реалистичность, способности налаживать конструктивный диалог с коллегами при искреннем уважении их личностных особенностей.

Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают руководителю правильно организовать инновационную

деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств.

По результатам исследований можно выделить пять групп педагогов с различным отношением к деятельности*:

1-я группа — педагоги, для которых характерно стремление к творческому росту, активность к инновационной деятельности. Чаще всего это педагоги, имеющие педагогический стаж от 2 до 10 лет, а также после 15 лет;

2-я группа — педагоги, для которых характерны как стремление к достижению успехов в своей профессиональной деятельности, так и ориентация на саморазвитие;

3-я группа — педагоги, ориентированные на внешние оценки своей деятельности, весьма чувствительны к материальным стимулам, что позволяет руководителям даже при ограниченном количестве организационных, включая финансовые, ресурсов эффективно влиять на их труд. Обычно это педагоги со стажем работы менее 5 лет и со стажем от 10 до 20 лет;

4-я группа — так же, как педагоги предыдущей группы, они ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в безопасности, они стремятся избегать дисциплинарных взысканий и критики. Чаще всего данный тип педагогов имеет стаж работы свыше 20 лет;

5-я группа — педагоги, которые отрицательно относятся к организационным изменениям и инновациям в педагогической деятельности, уделяют повышенное внимание условиям труда. Чаще это педагоги, имеющие стаж более 20 лет и даже находящиеся на пенсии, но продолжающие трудиться.

Чтобы понять реакцию человека на инновацию, необходимо учитывать, что одни люди легко и быстро принимают изменения, другие являются приверженцами стереотипного поведения. Руководитель обязан учитывать наличие этих групп в любом коллективе.

Можно выделить два основных типа реакций на нововведения. Первый тип представляют люди, легко распознающие преимущества внедрения нового, не удовлетворенные положением, которое они занимают в детском саду, своим статусом. Второй тип чаще характеризуется пассивным принятием нововведений, имеет «жесткие» стереотипы поведения, в большинстве случаев придерживается мнения всего коллектива.

Какие условия влияют на отношение педагогов к нововведениям?

Позитивное отношение возможно при:

- неудовлетворенности результатами образовательного процесса;
- потребности в творчестве (приложение 1), осознании происходящих перемен в обществе;

- положительной оценке творческих возможностей коллег;
- совпадении собственных воззрений с целями нововведений, наличии собственных идей, применимых в инновационном процессе;
- высоком уровне информированности о достижениях педагогической науки;
- демократическом стиле отношений в коллективе;
- практическом опыте 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 к нововведениям объясняется:

- несогласием воззрений педагога с сутью планируемых преобразований;
- отсутствием других мотивов инновационной деятельности, кроме соображений престижа, материальной заинтересованности и т.п.;
- авторитарным стилем руководства педагогическим коллективом.

Руководителю, организующему инновационную деятельность, важно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива, который характеризуется тремя показателями.

1. Восприимчивость педагогов к новому — это потребность в постоянном профессиональном росте. Восприимчивый к нововведениям педагог:

- а) стремится внедрить передовой опыт в практику;
- б) постоянно занимается самообразованием;
- в) привержен определенным своим идеям, которые развивает в процессе деятельности;
- г) анализирует и рефлексировывает результаты своей педагогической деятельности, сотрудничает с научными консультантами;
- д) умеет прогнозировать свою деятельность и планировать ее в перспективе.

Опираясь на эти пять признаков, при помощи простого тестирования можно оценить своих педагогов, используя пятибалльную шкалу оценок:

- 5 баллов — восприимчивость очень сильно выражена;
- 4 балла — выражена;
- 3 балла — проявляется, но не всегда;
- 2 балла — слабо проявляется;
- 1 балл — не проявляется.

Коэффициент восприимчивости К определяется по формуле:

$$K = \frac{K_{\text{факт.}}}{K_{\text{макс.}}},$$

где $K_{\text{факт.}}$ — фактически полученное количество баллов;

$K_{\text{макс.}}$ — максимально возможное количество баллов.

2. Подготовленность к освоению новшеств включает в себя: информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

Оценить подготовленность педагогов можно посредством наблюдения, анкетирования, бесед, в которых может раскрыться личность педагога^{**}.

3. Степень новаторства педагогов в коллективе. К.Ангеловски^{***} выделяет пять групп педагогов по оценке степени их новаторства. Используя характеристики, руководитель детского сада может выявить, к каким группам относятся педагоги и каков процент педагогов по каждой группе (табл. 1).

Таблица 1

«Новатор»	«Передовик»	«Умеренный»	«Предпоследний»	«Последний»
1	2	3	4	5

1. Группа новаторов. Педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.

2. Группа передовиков — это те, кто первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся в округе, районе инновации.

3. Группа «Золотая середина» («умеренные»). Освоение новшеств осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

4. Группа «Предпоследние». Эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. Группа «Последние». В нее входят педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

Коллектив, вступающий в инновационный процесс, проходит, как правило, несколько стадий своего развития: робость — кликушество — стабилизация — сотрудничество — зрелый коллектив. Последние две — это стадии высокого осознания коллективом необходимости инноваций.

По выборочным статистическим данным, члены коллектива ДОУ по отношению к инновации разделяются следующим образом (в процентах): первая группа — лидеры — 1—3; вторая — позитивисты — 50; третья — нейтралы — 30; четвертая — негативисты — 10—20.

Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. В связи с этим задача руководителя — формировать в коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях, переводить таким образом людей из третьей и четвертой групп в зону повышенной инновационной мотивации.