

ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ДОО

Юрьева Екатерина Валерьевна

Магистрант ВГСПУ, воспитатель, д/с № 314, г. Волгоград
katya.yureva.1979@mail.ru

Забровская Ольга Васильевна

Кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО ВГСПУ
zabrovskaya79@mail.ru

Аннотация: Внедрение инноваций в любую сферу жизни без конкретного человека невозможно. Целью данной статьи является анализ эффективности развития инновационного потенциала педагогов ДОО на основе разработанной модели методического сопровождения данного процесса. В статье представлены результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: инновационный потенциал, модель, методическое сопровождение, деловая игра.

Масштабные конфигурации в образовании нашей страны продиктованы тенденциями развития общества. Реформирование и модернизация дошкольного образования требует от педагога широкого спектра теоретической осведомленности о содержании программного обеспечения и инновационных технологий его реализации. Обновленное содержание дошкольного образования, программы и реализуемое учебно-методическое обеспечение побуждают к обновлению способов взаимодействия дошкольных учебных заведений с внешней образовательной средой.

Причинами нововведений, то есть инноваций в дошкольном звене образования являются:

- необходимость вести активный поиск путей решения проблем, имеющих в дошкольном образовании;
- желание не останавливаться на достигнутом;
- стремление педагогических коллективов повысить качество образовательных услуг, разнообразить их, удовлетворяя запросы отдельных групп родителей;
- конкуренция между детскими садами и т.д. [2]

Образовательные инновации реализуются при осуществлении инновационного процесса. Инновационная деятельность подразумевает целенаправленный процесс применения инноваций и экспериментальную проверку результативности и возможностей использования инноваций в других ДОО. При этом результатом инновационной деятельности дошкольного заведения есть либо инновационный продукт (результат научно-исследовательской разработки), либо инновационная продукция – новые конкурентоспособные образовательные услуги [4].

Приоритетными задачами педагогических коллективов дошкольных образовательных заведений, осуществляющих инновационную деятельность, являются:

- изучение образовательных инноваций, признанных эффективными отечественной и мировой педагогической наукой, а также эффективность их внедрения в других дошкольных заведениях;
- мониторинг эффективности внедрения инноваций, разработанных педагогическими коллективами дошкольных заведений;
- создание базы данных о внедрении педагогических инноваций в дошкольных заведениях;
- разработка методических рекомендаций по организации работы дошкольных заведений, осуществляющих инновационную деятельность [3].

Успешное осуществление инновационной деятельности обусловлено готовностью воспитателей к ней, развитием их инновационного потенциала.

С целью определения состояния развития у педагогов ДОО потенциала к инновационной педагогической деятельности была проведена диагностическая работа на базе Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка № 3 Краснооктябрьского района города Волгограда». Экспериментальной работой было охвачено 38 педагогов ДОО.

Результаты изучения уровня развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО представленные на рисунке 1, позволяют нам констатировать неудовлетворительное состояние развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО.

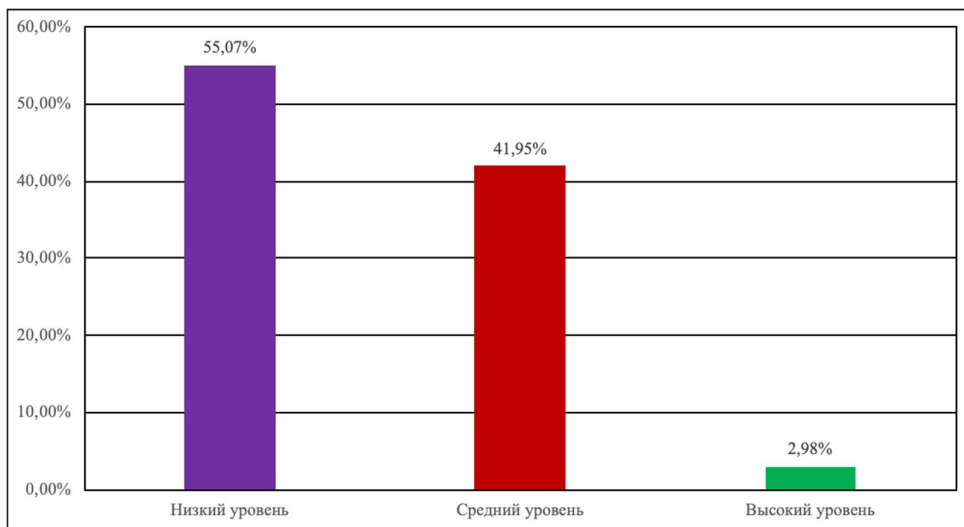


Рисунок 1. Результаты диагностики уровня развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО

В ходе исследования были выявлены причины неудовлетворительного уровня развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО.

Прежде всего, привлекает внимание низкая мотивация к профессии, неверие в возможность достичь успеха, работая воспитателем, заикленность на личных проблемах. Следует отметить, что для 38% педагогов ДОО нет сильного желания повышать свой профессиональный уровень.

Еще одной причиной низкого уровня развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО является использование устаревших, традиционных методов и форм обучения самих педагогов использования инновационных педагогических инноваций на курсах повышения квалификации, различных семинарах. Для 41% педагогов ДОО многие методики считаются «неинтересными», «однообразными», «скучными», «не приспособленными к современности». Некоторые отмечают, что «инновации изучаются с помощью старых методов: лекция - ответ на вопрос». «Сухое преподавания, когда даже не успеваешь конспектировать, не только мыслить и общаться», одиночное использование инновационных и информационных технологий, к которым педагоги относят «просмотр фильмов, открытых занятий», «отсутствие времени для развития своей личности» оказываются главными факторами потери интереса к инновационной педагогической деятельности, стереотипности решения педагогических проблем. Недовольство методами практического обучения выражало большинство педагогов ДОО.

Среди факторов, которые негативно влияют на практическое обучение, педагоги также называли и отношение некоторых лекторов, для которых практикующие педагоги являются лишь объектом педагогического воздействия. Авторитарный стиль преподавания, пренебрежительное отношение вызывают страх, возмущение и чувство неудовлетворенности у педагогов ДОО, снижают их познавательную активность, не дают развиваться инициативности, креативности.

Таким образом, мы пришли к выводу, что есть необходимость методического сопровождения процесса развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО.

С этой целью была разработана модель методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО. Структурными компонентами данной модели являются четыре взаимосвязанных блока: целевого, содержательного, организационно-процессуального и результативного.

Целевой блок модели представлен единством цели и обусловленных потребностью организации научно-методического сопровождения процесса формирования готовности педагогов к развитию инновационного потенциала задач, комплексное решение которых обеспечивает их достижение [1]. Именно целевой блок создает предпосылки для объединения других блоков в целостное единство, их целенаправленного подбора и развития.

Содержательный блок предполагает диагностические процедуры по изучению сформированности инновационного потенциала педагогических работников; определение направлений научно-методического сопровождения процесса формирования готовности педагогов к развитию инновационного потенциала [1].

Организационно-процессуальный блок включает в себя организационную работу поэтапной подготовки педагогических работников ДОО к развитию инновационного потенциала [1]. Данный блок также включает в себя и раскрывает педагогические методы и формы, способствующие организации научно-

методического сопровождения процесса формирования готовности педагогов к развитию инновационного потенциала. К таким формам и методам можно отнести деловые игры, кейс-метод, психологический тренинг, семинары-практикумы и т.д.

Завершающим блоком модели организации научно-методического сопровождения процесса формирования готовности педагогов к развитию инновационного потенциала является результативный, который создает предпосылки для качественной оценки данного процесса, который замеряется с помощью изменений числа участия педагогических работников в направлениях научно-методической деятельности ДОО (в количественном и качественном соотношении) [1].

Основным методом реализации модели, а именно организационно-процессуального блока, было проведение деловых игр. Мы считаем, что применение деловых игр в процесс развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО позволит изменить отношение педагогов к внедрению инноваций в образовательный процесс ДОО, увеличит познавательную активность педагогов ДОО, даст им шанс проявить свою креативность и усовершенствовать рефлексивные навыки. Мы предположили, что благодаря использованию комплекса деловых игр и методики их проведения может значительно улучшить подготовку педагогов ДОО к инновационной педагогической деятельности, особенно если придерживаться следующих организационно-педагогических условий: учет целевого назначения деловых игр (подготовка к инновационной педагогической деятельности) в процессе конструирования; обеспечение надлежащего уровня компетентности руководителей ДОО при использовании деловых игр в процессе обеспечения профессионального роста педагогов ДОО; создание психологически благоприятной среды.

Нами был разработан комплекс деловых игр, которые ориентированы на формирование и развитие умений и навыков восприятия, внедрения и распространения инноваций, а также создания, генерирования новых идей. Всего было разработано 7 игр: «Урок будущего», «Открытый урок», «Раскритикуют меня, если сможешь», «Педагогическая практика», «Реформа», «Банк инновационных технологий», «Битва за убеждения». Задача каждой деловой игры предусматривала подготовку педагогов ДОО к инновационной педагогической деятельности, а именно развитие их креативного потенциала, критичности мышления, формирование навыков рефлексии, возможности проявить собственное «Я», изменить отношение к выбранной профессии, а также заинтересовать инновационными процессами, которые происходят сейчас в системе дошкольного образования, подтолкнуть к поиску необходимой информации.

Остановимся более конкретно на этапах организационно-методического алгоритма внедрения деловой игры.

Перед проведением первой игры мы ознакомили педагогов ДОО с данным методом обучения, объяснили общие правила ее проведения и цели использования, остановились на принципах оценки, ответили на вопросы, подискутировали о возможных препятствиях в организации игры, ожидаемых результатах. Для удобства мы распечатали некоторые правила-памятки и раздали каждому участнику.

Организационный этап. Во время данного этапа руководитель игры определял цель игры, ставил задачу, проводил инструктаж участников, знакомил с регламентом и документацией, объяснял правила. Чтобы педагоги не чувствовали себя неловко,

особенно во время первой игры, они «знакомились» и представляли группе свои персонажи. Для этого участники распространяли изготовленные собственными руками визитки, содержащие информацию о своем «герое» (имя, отчество, возраст, семейное положение, хобби и т.д.), его прозвище (например, «Железная леди», «Романтик», «Шутник», «Консерватор» и т.д.). Таким образом они закладывали основные ролевые черты персонажа, проектировали его будущее поведение, стиль общения.

Деятельностно-игровой этап является наиболее динамичным, эмоционально-насыщенным и продолжительным. Участники обсуждают предложенные роли, обсуждают возможные варианты решений, обмениваются предложениями, спорят. На этом этапе для педагогов ДОО на первый план выступает достижение игровых целей, игровое взаимодействие. Для руководителя игры важна позиция минимального вмешательства и влияния на решения участников. Педагоги не только своими действиями моделируют условия своей профессии, но и языковой этикой, обращением, уважительного отношения руководства, коллег, родителей». То волнение, которое испытывают педагоги во время драматизации ситуации, активизирует их усилия для выполнения поставленных задач, заставляет действовать. Эксперты внимательно следят за развитием событий, отмечая возможные промахи, ошибочные решения игроков, заполняют документацию.

После игровое обсуждение, как часть аналитического этапа алгоритма, по времени проведения является менее длительным этапом по сравнению с деятельностным, но иногда оказывается более весомым. Участники уже не могут повлиять на ход игры, конфликтную ситуацию, переиграть фрагмент занятия или по-другому представить выбранную технологию. Это возможность обдумать свои действия, высказывания, уровень знаний, изобретательность и тому подобное. При обсуждении результатов важно предоставить каждому шанс указать на собственные допущены ошибки или промахи, их факторы, а также обратить внимание на интересные находки, нестандартные решения. Внимание участников следует сосредоточить на вопросах «Что повлияло на ход игры?», «Каких знаний, умений и навыков не хватало Вам при решении игровых задач?», «Что способствовало решению игрового задания?», «Что бы Вы переделали, если бы у Вас была возможность переиграть данную ситуацию еще раз?». После игровое обсуждение ни в коем случае не должно превратиться в поиск виновных, критиканство или авторитарные наставления руководителя игры. Важным является создание атмосферы уважения, поддержки, ободрения, при которой собеседники обмениваются мнениями, идеями или советами во избежание проблем в будущем.

С целью оценки эффективности разработанных и реализованных деловых игр в рамках организационно-процессуального блока модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО был проведен контрольный срез уровня развития потенциала к инновационной деятельности педагогов ДОО.

Обобщение результатов диагностического исследования позволило выявить динамику сформированности потенциала педагогов ДОО к инновационной педагогической деятельности (рисунок 2).

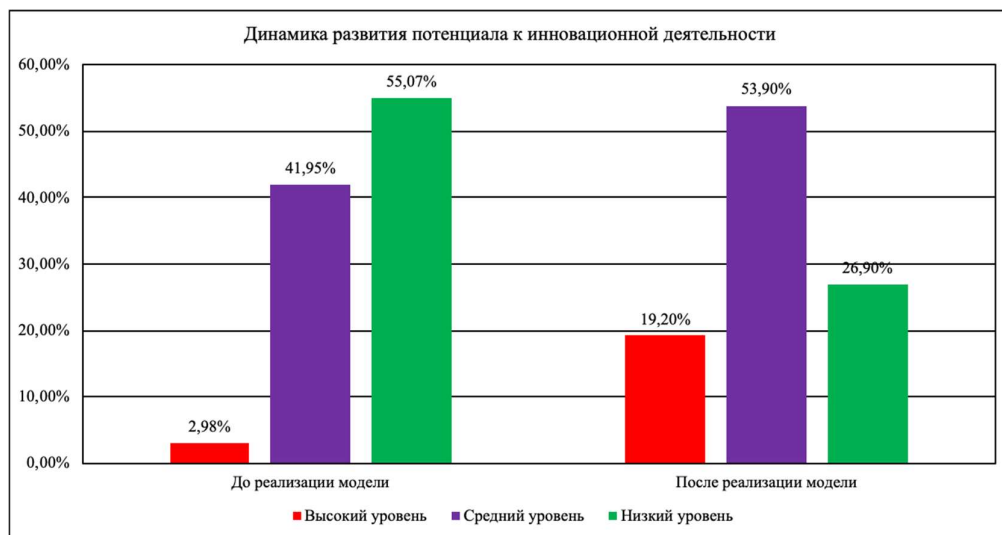


Рисунок 2. Динамика развития потенциала педагогов ДОО к инновационной педагогической деятельности

Анализ результатов исследования свидетельствует о положительной динамике развития у педагогов ДОО потенциала к инновационной педагогической деятельности. Так, если до реализации модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО специалистов с высоким уровнем развития потенциала к инновационной деятельности было зафиксировано 2,98%, то после реализации модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО этот процент вырос до 19,2%. Зато уменьшилась доля педагогов ДОО с низким уровнем - с 55,07% до 26,9%. Средний уровень развития потенциала к инновационной педагогической деятельности до реализации модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО проявляли 41,95% опрошенных, после реализации модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО - 53,9%.

Вывод: сравнительный анализ уровней развития потенциала к инновационной педагогической деятельности у педагогов ДОО до и после реализации модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО показал эффективность предложенного методического сопровождения подготовки педагогов ДОО к инновационной педагогической деятельности. Полученные в процессе исследования результаты позволяют говорить о действенности и перспективности предложенной модели методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала педагогов ДОО средствами деловой игры.

Ссылки на источники

1. Анфисова С.Е. Модель методического сопровождения реализации инновационных педагогических технологий в образовательном процессе дошкольной образовательной организации // Научное отражение. – 2017. – № 4 (8). – С. 5-8.

2. Арсёнова М.А., Небаронова Н.Б. Особенности развития инновационного потенциала педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2018. – № 3. – С. 2646-2650.

3. Белоконь Е.В., Горбатенко О.Ф. Методическое сопровождение самообразования педагогов детского сада как средство развития их инновационного потенциала // Учебный год. – 2018. – № 1 (50). – С. 74-76

4. Ваганова О.И. Игровые технологии в подготовке педагогов дошкольного обучения // Педагогика, психология и образование: вызовы и перспективы. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 11-13.

EFFICIENCY OF IMPLEMENTATION OF THE MODEL OF METHODOLOGICAL SUPPORT OF THE PROCESS OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL OF DET TEACHERS

Yurieva Ekaterina

Master student of VGSPU, educator, d / s No. 314, Volgograd
katya.yureva.1979@mail.ru

Olga Zabrovskaya

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of VGSPU
zabrovskaya79@mail.ru

Abstract: The introduction of innovations in any area of life is impossible without a specific person. The purpose of this article is to analyze the effectiveness of the development of the innovative potential of preschool teachers on the basis of the developed model of methodological support of this process. The article presents the results of an empirical study.

Key words: innovative potential, model, methodological support, business game.