

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Журавлева Ирина Владимировна

Волгоградская обл., МКДОУ «Детский сад №4 «Якорек» г. Калача-на-Дону
Волгоградской области

jiv.bonya@yandex.ru

Бахтеева Эльвира Инсафутдиновна

канд.пед.наук, доцент кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО
«ВГСПУ»

bahteeva82@mail.ru

Аннотация. В статье обобщаются научные данные о понятии «инновационная деятельность», «инновации в образовании». Представлена модель формирования готовности педагогического коллектива к реализации инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации; инновационная деятельность; инновационные процессы.

Осознание динамики инновационных процессов в системе образования России актуализировало потребность в готовности педагогических коллективов образовательных организаций к осуществлению инновационной деятельности. Прежде всего, инновационные процессы сегодня касаются системы дошкольного образования как первого этапа, обеспечивающего раскрытие и развитие потенциальных способностей ребёнка, от которого зависит качество всех следующих уровней образования человека. В данных обстоятельствах возникает необходимость изменения процесса дошкольного образования для обеспечения нового качества его результатов.

Под инновационной деятельностью в целом понимается комплексная работа педагогического коллектива по созданию, разработке, освоению, использованию и распространению новшеств, позволяющих достигать качественно иных результатов образования. Очевидно, что содержание педагогической деятельности в инновационном образовательном процессе существенно отличается от традиционного, однако, в организациях дошкольного образования часто придерживаются консервативных педагогических канонов. Тем не менее, инновационные изменения в современной образовательной сфере приобретают системный характер. Факторами роста числа инноваций в дошкольном образовании, по утверждению М.М.Поташника, Л.С.Подымовой, В.А.Сластенина, Т.И.Шамовой, выступают: необходимость активного поиска решений существующих актуальных проблем в дошкольном образовании, возрастающие требования и запросы родителей к уровню образованности своих детей[6,7].

В Федеральном «Законе об образовании РФ» подчеркивается необходимость направленности ДОО на организацию и осуществление научно-методической, исследовательской, экспериментальной и инновационной работы, однако, результаты такой работы носят вероятностный характер, и не все его последствия

возможно предугадать. Предотвращение ошибок и упущений возможно при грамотном моделировании инновационных процессов в ДОО и компетентном управлении формированием готовности всего педагогического коллектива к инновационной деятельности.

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целых коллективов.

В трудах отечественных ученых В.И. Загвязинского, Г.Л. Ильина, Н.Н. Панькова, Л.С. Подымовой, М.М. Поташника, А.И. Пригожина, В.А. Сластенина, Т.И. Шамовой и др. исследованы проблемы инноваций при проектировании педагогической деятельности, развивающей образовательно-воспитательной среды, управления инновационными процессами в целом.

Проблемы управления инновационными процессами, в том числе в дошкольном образовании, разрабатываются А.Г. Асмоловым, К.Ю. Белой, Т.А. Данилиной, П.И. Третьяковым, И.А. Урминой и др. М.В. Волковой, А.К. Марковой и др. изучены основы инновационной педагогической деятельности, связанные с творчеством, с преодолением профессиональных стереотипов и консерватизма [1,2].

Однако проблема управления формированием готовности к инновационной деятельности педагогов в дошкольных образовательных организациях до сих пор окончательно не решена.

В.И. Загвязинский трактует инновационную деятельность через так называемый «инновационный поток» как деятельность всех категорий педагогов, очень тесно связанную с развитием психолого-педагогических наук, несущей в образовательную практику новые идеи, новое содержание и обновленную технологию [3]. И.Е. Пискарева, проанализировав различные подходы в понимании феномена инновационной деятельности, определяет ее как деятельность, связанную с отказом от известных штампов, стереотипов в обучении, воспитании и развитии личности ученика, выходящую за рамки действующих нормативов, являющуюся основой личностно-творческой, индивидуально направленной деятельности педагога, воспитателя и создающую новые педагогические технологии, реализующие эту деятельность [5]. Однако более всего нашему исследованию соответствует позиция М.В. Л. Подымовой и В.А. Сластенина, понимая под готовностью педагога к инновационной профессиональной деятельности интегративное качество личности, представляющее собой единство личностных и операциональных компонентов, обеспечивающих эффективность этой деятельности, выделяют в структуре готовности мотивационный, креативный, технологический, рефлексивный компоненты [8].

В целом в научном обиходе инновационная деятельность обычно трактуется как многофункциональная деятельность всех субъектов, вовлеченных в процесс обновления своей организации.

На основе вышесказанного мы сформулировали рабочее понятие инновационной деятельности педагогического коллектива, которую мы определяем как полифункциональную деятельность коллективного субъекта (педагогического

коллектива) по достижению им нового результата совместной деятельности посредством новизны процесса, с помощью которого этот результат достигается.

Анализ литературы и опыта деятельности образовательных учреждений свидетельствует о недостаточной интенсивности применения инноваций в практике работы педагогических коллективов. Можно выделить как минимум две причины данной проблемы. Первая причина состоит в том, что инновация, как правило, не проходит необходимой профессиональной экспертизы и апробации.

Второй причиной является то, что внедрение инноваций предварительно не подготовлено ни в организационном, ни в техническом, ни, самое главное, в личностном, психологическом отношении. Для успешной реализации инновационной деятельности необходимо формирование у педагогов готовности принимать инновационное решение, идти на определенный риск, конструктивно разрешать конфликтные ситуации, возникающие при реализации новшества и преодолевать инновационные барьеры.

Наиболее значимые компоненты психологической готовности педагогов к инновационной деятельности:

- мотивационный (потребность успешного выполнения поставленного задания; интерес как к объекту деятельности, так и к способу его осуществления; стремление к успеху);
- когнитивный (знание и понимание целей, задач, способов инновационной деятельности и методов работы; знания педагога об инновационных технологиях и умение логического построения этапов реализации конструкта инновации на практике);
- деятельностный (включает степень владения умениями и навыками в сфере инновационной деятельности; характеризуется умениями перевести знания в область практического применения).
- личностный (способность педагога к адекватной оценке себя и рефлексии как личности, профессионала, субъекта образовательного процесса в области инновационной деятельности; стремление к самореализации; творческий потенциал);

Наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе снижает коэффициент «сопротивления» педагогов к нововведениям, помогает преодолеть стереотипы профессиональной деятельности.

Трудным для педагогов оказывается преодоление естественного недоверия к новому, боязнь нежелательных последствий его внедрения.

Организация инновационной деятельности в ДОУ – это комплекс мероприятий, направленных на объединение усилий трудового коллектива, упорядочивание и совершенствование взаимодействия всех компонентов деятельности руководителей, педагогического коллектива и сотрудников ДОУ с целью разработки, и внедрения инноваций в целостный процесс функционирования и развития дошкольной образовательной организации.

Готовность педагога к инновационной деятельности понимается нами как совокупность личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному решению новых задач в области образования.

Для успешного протекания процесса развития профессиональной готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности необходимо разработать модель развития профессиональной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Проведенный анализ научной литературы по проблеме профессиональной готовности к реализации инновационной деятельности педагогов (Н.Б. Березьянская, Л.С. Гавриленко, И.О. Котлярова, В.С. Лазарев, В.А. Сластенин и др.) позволил нам разработать модель формирования профессиональной готовности к инновационной деятельности педагогов, включающая юлок целеполагания, блок организации и блок оценивания [8].

Структурными компонентами профессиональной готовности к инновационной деятельности у педагогов дошкольной образовательной организации являются мотивационный, когнитивный, деятельностный и личностный. Мотивационный компонент профессиональной готовности к инновационной деятельности мы определяем первым и системообразующим, поскольку от мотивации зависит активность личности, направленность ее дальнейшей деятельности. Степень выраженности соответствующего компонента может быть диагностирована (Г.Н. Неустроев, С.Г. Звонарев, Л.В. Львов) через соответствующий критерий. Так мотивационный критерий отражает степень выраженности соответствующего компонента и указывает на самореализацию личности педагога как профессионала в инновационной деятельности, на уровень восприимчивости к нововведениям, на потребность в создании инноваций как нового способа решения педагогических проблем. Данный критерий определяется через изучение способности к инновационной деятельности и способности к творческому саморазвитию.

Следующим компонентом профессиональной готовности к инновационной деятельности педагогов ДОО является когнитивный. Для него характерны следующие критерии: полнота и прочность усвоения целей, задач, способов инновационной деятельности, методов работы. Совокупность данных показателей характеризует знания педагога об инновационных технологиях и умения логического построения этапов и реализации инновации на практике.

Деятельностный компонент профессиональной готовности к инновационной деятельности педагогов связан с реализацией исследуемого вида деятельности, формированием функциональных систем действий; отражает функциональный состав формируемых умений.

Данный компонент определяется следующими критериями: полнотой, прочностью и осознанностью конструктивных и проектировочных умений, организованностью, владением и умением применять на практике инновационные педагогические технологии.

Личностный компонент отражает уровень нравственно-психологической и мотивационно-рефлексивной готовности к реализации инновационной деятельности. Данный компонент характеризует отношение педагога к инновационной деятельности, внутренний настрой на ее реализацию. Согласно Н.Н. Никитиной, он выражает стремление и потребности к инновационной деятельности. Он также включает умения педагога не только анализировать результаты своей деятельности, но и рефлексировать в процессе деятельности, т.е. уметь анализировать и оценивать свои умения и навыки в процессе реализации инновационной деятельности, тем самым совершенствуя ее [4].

В соответствии с выделенными компонентами готовности педагогов образовательной организации к инновационной деятельности, мы подобрали и адаптировали следующие диагностические методики. Мотивационный компонент был проверен диагностической методикой «Карта педагогической оценки и

самооценки способностей педагога к инновационной деятельности» (В.А.Сластенин, Л.С.Подымова). Цель: выявление уровня мотивационного, когнитивного, деятельностного, личностного компонентов к инновационной деятельности у педагогов ДОО. Когнитивный компонент был проверен диагностической методикой Т.В.Морозовой «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности». Цель - выявление уровня готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности. Деятельностный компонент также был проверен с помощью методики В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности». Цель - определение уровня конкурентоспособности педагога, возможности действий по внедрению и продвижению новшества. Личностный компонент был проверен диагностической методикой - опросником «Каков Ваш творческий потенциал?» (автор В.И.Петрушин) Цель методики: диагностика творческого потенциала, креативности

На основе критериев и показателей выделены уровни готовности к инновационной деятельности педагога:

- низкий (отсутствие познавательного интереса, неустойчивый интерес к инновационной деятельности, отсутствие потребности в разработке и реализации инноваций, нет четко сформированных целей собственной инновационной деятельности; отсутствует восприимчивость к нововведениям, разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале; нет желания участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций, в работе слабо присутствуют элементы индивидуального стиля деятельности);
- средний (неустойчивый интерес к инновационной деятельности, не в полном объеме сформированная система знаний об инновационных технологиях; недостаточно понимание необходимости участия в создании, реализации и распространении педагогических инноваций);
- высокий (владение высокой мотивацией, свободное владение и творческое использование знаний об инновационных технологиях, наличие творческой деятельности у педагога, познавательно интереса; потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций).

Результаты, полученные в ходе проведения констатирующего эксперимента показали, что для большей части педагогического коллектива ДОО свойственны средний и низкий уровни готовности к инновационной деятельности, что свидетельствует о необходимости проведения целенаправленной работы по данному направлению

При внедрении модели в практику учреждения мы опирались на следующие управленческие решения:

- Оказание помощи в реализации новшеств;
- Создание благоприятной обстановки в коллективе;
- Установка на самообразование педагогов;
- Обеспечение мотивации творческой деятельности через материальное и моральное стимулирование.

Для подготовки педагогов ДООУ к инновационной деятельности была проведена следующая работа:

1) формирование у педагогов отношения к инновациям, как профессионально-значимой компетенции через проведение семинаров о новшествах, знакомство с новыми технологиями, программами, методиками.

Для этого был проведен семинар, на котором педагогам МКДОУ «Детский сад №4 «Якорек» были даны следующие понятия и их определения: инновационная деятельность, инновации, нововведения. На семинаре демонстрировалась презентация о значимости развития инноваций, как профессионально-педагогической компетентности.

2) организация анкетирования педагогов на начальном уровне их деятельности и после проведения различных мероприятий, касающихся подготовки к инновационной деятельности. После процедуры анкетирования восприимчивости педагогов к новшествам, уровня мотивационной готовности, уровня сформированности когнитивного личностного компонентов, был сделан вывод о том, что необходимо углублять и расширять компетенции педагогов, связанные с использованием нововведений. С этой целью были апробированы различные методы, приемы, принципы, призванные обеспечить подготовку педагогов к инновационной деятельности, изменены и усовершенствованы условия труда.

Для проведения анкетирования была создана экспертная комиссия в составе двух человек: заведующий МКДОУ «Детский сад №4 «Якорек» и старший воспитатель. Экспертами был подобран диагностический инструментарий оценки уровня инновационной деятельности педагогов.

3) совершенствование нормативно-правовой базы, а именно создание локальных актов организации. На педагогическом совете МКДОУ «Детский сад №4 «Якорек» были вынесены на общее обсуждение и приняты следующие положения: положение о стимулирующей части, которое предусматривает вопросы о внедрении нововведений в деятельность педагога. Положение об инновационной деятельности МКДОУ «Детский сад №4 «Якорек».

4) с каждым педагогом были проведены индивидуальные консультации по направлению опытно-экспериментальной работы, разработке проектов, групповые консультации по созданию оптимальных условий для приобщения педагогов к переосмыслению содержания и методов своей работы в свете новых требований педагогики и психологии. Работа по данному направлению позволила:

- создать позитивное отношение к применению и освоению нововведений, способствующих обновлению содержания дошкольного образования;
- реализовать потенциальные возможности каждого педагога, максимально активизировать процесс усвоения методических приемов и идей;
- сформировать потребности к поиску и выявлению своих оригинальных находок;
- повысить профессиональную культуру педагогов.

5) были организованы тренинги на сплочение коллектива и поддержания благоприятной атмосферы. Цель тренингов — объединение педагогов для совместного решения поставленных задач, развитие умения выражать уважение

друг к другу и симпатию. Одним из последствий групповой сплоченности, поддержки друг друга является то, что члены группы проводят больше времени в общении друг с другом, таким образом, возрастает и количество, и качество группового взаимодействия.

б) обеспечение мотивации творческой деятельности педагогов, их самостоятельного поиска инноваций посредством организации конкурсов.

Предложенная модель формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов позволяет, сначала сформировать у педагога общие представления об основных тенденциях обновления содержания дошкольного образования, затем включиться в процесс инноваций.

Планирование данного процесса состояло из трех взаимосвязанных звеньев:

1. Обогащение опыта профессионального восприятия инноваций.
2. Формирование представлений о инновационной деятельности.
3. Рефлексия всего происходящего.

Эффективность работы педагогов в развитии инновационной деятельности будет достигнута, если процесс управления, характеризующийся непрерывностью его этапов в соответствии с содержанием, условиями, принципами и методами работы, направленными на развитие инновационного потенциала педагогов дошкольной образовательной организации: развивать, внедрять, повышать уровень инновационной и творческой активности, как педагогов, так и руководителя; обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия.

Проверена эффективность обоснованных форм методического сопровождения подготовки педагогов к инновационной деятельности. Для подтверждения эффективности проведенной работы нами был проведен контрольный эксперимент. На данном этапе использовались те же диагностические методики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Результаты, полученные в ходе проведения контрольного эксперимента показали, что для большей части педагогического коллектива ДОО свойственны средний и высокий уровни готовности к инновационной деятельности. Педагоги демонстрируют устойчивый интерес к инновационной деятельности, сформирована система знаний об инновационных технологиях; достаточное понимание необходимости участия в реализации и распространении педагогических инноваций

Анализ и обобщение результатов формирующего этапа эксперимента исследования позволили установить положительную динамику качественных изменений на всех уровнях сформированности готовности педагогов к инновационной деятельности.

Ссылки на источники

1. Асмолов А.Г. Вызовы современности профессионального роста в мире образования // Образовательная панорама (научно-методический журнал). 2016 № 1(5). С. 6–8.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2004 64 с
3. Загвязинский, В. И. Педагогика [Текст] : учебник для студентов, учреждений высш. проф. образования / В. И. Загвязинский, И. Н. Емельянова. —

М. : Издательский центр «Академия», 2012. — 352 с.

Найн А. Я. Инновации в образовании [Электронный ресурс] // Челябинск: ГУ ПТО Адм. Челяб. обл., Челяб. фил. ИПО МО РФ. 1995. – 288

4. Никитина Н.Н. Развитие ценностного сознания учителя//Педагогика.- 2000.-№6.С.10-12.

5. Пискарева И. Е. Формирование готовности будущих учителей к инновационной деятельности. Учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] // Балтийская Педагогическая Академия; Костромской государственный университет им. Н. А. Некрасова. Кострома : 1999. – 166 с.

6. Поташник М.М. Управление качеством образования. М.: Педагогическое общество России, 2000 448 с.

7. Сластенин В.А.,Подымова Л.С. Готовность педагога к инновационной деятельности // Сибирский педагогический журнал. 2007 № 1 С. 42–49.

8. Сластенин, В. А. Педагогика: Инновационная деятельность [Текст] / В. А. Сластёнин, Л. С. Подымова. - М. : Педагогика, 1997. - 224 с