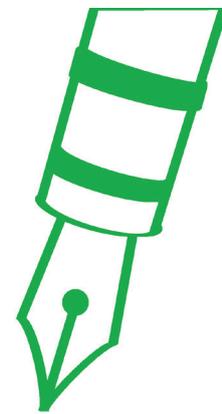


Инновационная деятельность как фактор развития дошкольной образовательной организации



Едакова И.Б.,
кандидат педагогических наук,
доцент ЮУрГГПУ,
г. Челябинск

Руководители и педагоги дошкольных образовательных организаций неизменно отличались чувствительностью ко всему новому. Развитие нормативной, теоретической и практической базы дошкольного образования способствует проявлению творческого, инновационного потенциала всех специалистов.

В этих обстоятельствах особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. Процесс обновления, его проектирование, за-

пуск и поддержка будут эффективней, если организаторы инновационной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

В наше 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 авторские образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность образовательного процесса,

ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Инновационная деятельность — это особый вид педагогической деятельности. 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.

Новшество может представляться в разных формах:

- ♦ принципиально неизвестное новшество (абсолютная новизна);
- ♦ условная (относительная) новизна;
- ♦ «оригинальничанье» (не лучше, но по-другому), формальная смена названий, игра в науку;
- ♦ изобретательские мелочи.

Типы нововведений также группируются по следующим основаниям.

По влиянию на учебно-воспитательный процесс:

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

По масштабам (объему) преобразований:

- ♦ частные, единичные, не связанные между собой;

- ♦ модульные (комплекс частных, связанных между собой);

- ♦ системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).

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.

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.

Необходимость инноваций возникает тогда, когда появляется потребность

разрешить какую-то проблему, создается противоречие между мотивом и реальным результатом. О дошкольных образовательных 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 развивающейся дошкольной образовательной организации совершаются не хаотично, а прогнозируются руководителем и педагогами 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 руководитель приобретает литературу по данной проблеме; организует ее изучение с педагогами или делает заявку учреждению дополнительного профессионального образования на обучение своих педагогов и т.д. Однако часто педагогические коллективы берутся за введение новых технологий, не отдавая себе отчета в том, насколько педагоги подготовлены к их восприятию. Любой педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в данном случае он должен взять

на себя ответственность за подготовку, организацию и результаты нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети.

Руководитель детского сада должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа и четко сформулировать цель инновационной деятельности. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками образовательного процесса. Поэтому важно определить конкретные задачи для каждого направления: «Что мы хотим изменить в содержании образовательного процесса?», «Какую цель мы ставили при организации методической работы в ДООУ?», «Как изменим развивающую предметно-пространственную 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):

- ♦ считаю бесполезным;
- ♦ есть сомнения в необходимости использования;
- ♦ есть сомнения в возможности применения;
- ♦ есть интерес;
- ♦ есть уверенность в его эффективности и необходимости использования в практике;

- ♦ затрудняюсь ответить;
- ♦ свой ответ.

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 реальной практике он опирается на личностные, деловые, лидерские и исполнительские качества человека.

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

- ♦ уметь отличать реально выполнимые цели от ложных, недостижимых;
- ♦ быть готовым предложить своим подчиненным ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;
- ♦ твердо знать, чего хочет достичь программа, четко сформулировать, как каким результатам приведет ее реализация;

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

- ♦ иметь в коллективе группу единомышленников;

- ♦ мыслить категориями успеха.

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

- ♦ 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 образовательного процесса с детьми, во взаимодействии с родителями и т.д.) направлены на достижение конкретных целей и должны приводить к качественно новым результатам работы.

Развитие охватывает все направления деятельности учреждения, а изменения касаются каждого ребенка, воспитателя, руководителя и дошкольного учреждения в целом. Можно выделить существенные признаки развивающихся учреждений, организаций:

- ♦ коллектив организации сам выделяет проблемы и разрешает противоречия;

- ♦ в коллективе культивируется инициатива;

- ♦ в ДООУ поощряется ответственность;

- ♦ в коллективе ценится умение организовать себя и своих коллег на решение актуальных задач;

- ♦ внедряется 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.).

Развивающееся дошкольное образовательное учреждение — 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 кол-

лектива. 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 способствуют:

- ♦ концепция и программа развития детского сада;
- ♦ моделирование образовательного процесса как системы, помогающей саморазвитию личности;
- ♦ проведение в учреждении инновационной, экспериментальной или опытно-поисковой работы;
- ♦ сплоченный общностью цели коллектив — дети, педагоги, родители;
- ♦ организация оптимальной внутренней системы оценки качества дошкольного образования и самоуправления;
- ♦ система эффективной научно-методической деятельности;
- ♦ материально-техническая база, достаточная для формирования оптимальной развивающей предметно-пространственной среды;
- ♦ набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами и запросами детей и родителей.

Развивающаяся муниципальная система дошкольного образования, в свою очередь, характеризуется:

— ориентацией 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 незащищенные; 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; решение комплекса проблем воспитания детей, рассмотрение их как приоритетных и первоочередных; консолидация городского сообщества в интересах детства;

— обновлением содержания образования: тщательный отбор минимально необходимого содержания образования; формирование новой культуры, позволяющей человеку эффективно

работать с компьютером; разработка принципиально новых методов (по сравнению с тестированием) оценки готовности детей к школе; создание групп кратковременного пребывания детей в ДОО разной направленности; совершенствованием 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.

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.).

Выявление проблем инноваций педагогической деятельности с неотвратимостью выдвигает задачу оценки и разработки теоретических основ развития инновационной деятельности заведующих, старших воспитателей ДОО. Эта задача имеет глубокий социально-педагогический смысл, так как от ее решения зависят успех преобразований и перспективы развития дошкольного учреждения. Подготовка заведующих, старших воспитателей к инновационной деятельности эффективна, если она разворачивается в адекватных формах повышения квалификации и решает две взаимосвязанные задачи: формирование инновационной готовности к восприятию новшества и обучение умениям действовать по-новому.

