

УДК Я 66

Г. В. Яковлева

## СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В статье освещается проблема содержания и организации инновационной деятельности в современных условиях функционирования дошкольных образовательных учреждений (ДОУ). Предложены подходы к отбору содержания и форм организации инновационной деятельности, показаны модель инновационной деятельности и модель управления инновационными структурными подразделениями. Описано содержание каждой из четырех управленческих функций: планирования, организации, стимулирования и контроля, реализация которых позволяет обеспечить высокий уровень инновационной деятельности в современном ДОУ.

*Ключевые слова:* инновация, инновационная деятельность, инновационное ДОУ, инновационные структурные подразделения, показатели инновационности, мотивация творческого педагогического труда, управление инновациями.

The article covers the trouble of contents and organization of innovation educational work in an actual practice of functioning of a pre-school educational institution. The article suggests the method of attack to selection of contents and forms of organization of innovation educational work. It shows the model of management of innovation organization departments. This article offers a content of four management functions, such as planning, organization, stimulation and control, which let to guarantee a high level of innovation educational work in a modern pre-school educational institution.

*Key words:* catchwords: innovation, innovation educational work, innovation pre-school educational institution, innovation organization departments, indices of innovation, motivation of creative educational work, innovation management.

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались особой восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала работников ДОУ. В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные образовательные учреждения и педагоги-новаторы, а практически каждое учреждение. Инновационные преобразования приобретают системный характер [5, 54]. К такому мнению приходит ряд исследователей, в числе которых М. М. Поташник, И. О. Котлярова, Н. В. Горбунова, К. Ю. Белая.

Каковы же причины столь массового в дошкольном мире явления, как инновация? На наш взгляд, к основным из них следует отнести:

- необходимость активного поиска путей решения существующих в дошкольном образовании актуальных проблем;
- стремление педагогических коллективов повысить качество предоставляемых населению образовательных услуг, сделать их более разнообразными и тем самым сохранить конкурентоспособность каждого ДОУ;

- подражание другим дошкольным учреждениям, интуитивное представление педагогов о том, что нововведения улучшат деятельность всего коллектива;

- постоянная неудовлетворенность отдельных педагогов достигнутыми результатами, твердое намерение их улучшить, потребность в причастности к большому, значимому для всех делу;

- стремление недавних выпускников педагогических вузов, слушателей курсов повышения квалификации реализовать полученные знания;

- возрастающие запросы отдельных групп родителей к уровню образованности своих детей;

- конкуренция между дошкольными образовательными учреждениями.

В инновационном ДОУ все изменения (в системах работы с кадрами, построения воспитательно-образовательного процесса с детьми, взаимодействия с родителями и т. д.) направлены на достижение конкретных целей и должны приводить к качественно новым результатам работы. М. М. Поташник выделяет показатели образовательного учреждения, характеризующие его как инновационное:

1. Удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения:

- превышение государственных стандартов образования по направлениям инновационной деятельности;

- обеспечение развития ребенка за счет базового компонента и дополнительных образовательных услуг.

2. Непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогов.

3. Периодическое внесение изменений в цели образовательного учреждения в соответствии с изменяющимися условиями экономической и культурной жизни региона.

4. Высокий уровень развития образовательного учреждения как системы:

- коллектив, отличающийся ответственностью, профессиональной подготовленностью, тесным сотрудничеством и высокой эффективностью труда;

- готовность педагогов к инновационной (внедренческой) деятельности;

- оптимальная структура управления, основанная на системно-синергетическом подходе и программно-целевом принципе управления, четкое распределение функций;

- взаимосвязь целей, содержания образования, методов и форм организации образовательного процесса;

- условия, способствующие саморегуляции и развитию творческого потенциала каждого педагога;

- удовлетворяющая современным требованиям материально-техническая база;

- осуществление систематического обучения педагогических кадров посредством системы методической и научно-методической работы в соответствии с их потребностями, интересами, проблемами;

- благоприятный психологический микроклимат [1, с. 432].

Названные показатели составляют теоретическое основание нашего исследования. Мы разделяем мнение авторов современных работ по инноватике о том, что только совокупность этих показателей определяет инновационность образовательного учреждения.

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желаемым и реальным результатами [7, с. 231].

В ситуации перехода образовательного учреждения в инновационный режим важное значение, как указывает И. О. Котлярова, приобретает выбор направлений инновационной деятельности, инновационного содержания образования, отбор и апробация современных педагогических технологий, позволяющих реализовать инновации [6, с. 39].

Иначе говоря, современному ДОО необходима выработанная стратегия инновационной деятельности. Ориентировочно к ее основным направлениям могут быть отнесены:

1. Приоритетные направления развития муниципальной образовательной системы (региона, области, города), закрепленные в документах федерального уровня:

- повышение качества дошкольного образования;
- совершенствование здоровьесберегающей деятельности образовательного учреждения;
- создание условий для воспитания гражданина России, способного к активной деятельности в интересах человека, общества, государства.

2. Приоритетные направления развития образовательной системы самого учреждения.

3. Единая методическая тема учреждения.

После выбора приоритетного направления инновационной деятельности необходимо определить проблему. Приведем пример декомпозиции приоритетных направлений в тематике проблем инновационной деятельности ДОО:

1. Повышение качества дошкольного образования:

- реализация современных образовательных программ по дошкольному образованию;
- использование парциальных программ дошкольного образования;
- применение современных педагогических технологий в дошкольном образовании;
- реализация здоровьесберегающих технологий в образовании детей дошкольного возраста;
- использование метода проектов как одной из современных технологий развивающего обучения.

2. Осуществление здоровьесберегающего дошкольного образования:

- условия построения здоровьесберегающего образовательного пространства;
- использование здоровьесберегающих образовательных технологий;
- обеспечение паритета образованности и здоровья воспитанников ДОО;
- создание системы взаимодействия участников здоровьесберегающего образовательного процесса;
- взаимодействие с семьями воспитанников как участниками здоровьесберегающего образовательного процесса;
- построение здоровьесберегающего развивающего предметного пространства;
- применение метода проектов как здоровьесберегающей педагогической технологии современности.

3. Гражданское образование детей дошкольного возраста:

- обзор достопримечательностей родного города;
- ознакомление с природой региона, ее особенностями;
- создание представления о прикладном искусстве;
- знакомство с русскими и народными праздниками и обрядами;
- ознакомление с историческими и социокультурными ценностями родного города;
- воспитание гражданственности средствами музыки;
- отражение знаний о Родине в детской продуктивной деятельности [9, с. 47].

Далее для конкретизации направлений инновационной деятельности необходимо определить перспективу с учетом социального заказа общества на качество дошкольного образования, запросы родителей к уровню образованности их детей и четко сформулировать цель инновационной деятельности. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками инновационного педагогического процесса. Поэтому важно обозначить конкретные задачи для каждого направления: «Что мы хотим изменить в содержании педагогического процесса?», «Какую цель мы стремимся достичь при организации методической работы в условиях инноваций?», «Как изменим предметно-развивающую среду?». Важно, чтобы цели, которые ставятся перед педагогами, позволяли получить более высокие результаты при тех же или меньших затратах физических, моральных, материальных, финансовых средств и времени. Инновация может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения [3, с. 78].

Как спланировать работу в условиях инновации? Любой инновационный процесс носит вероятностный характер, и не все его последствия могут быть спрогнозированы. Уйти от многих ошибок и упущений еще на уровне проекта или модели поможет составление аналитического обоснования и инновационной программы или модели инновационной работы ДОО.

Цели и задачи инноваций определяются на основе тщательного анализа текущей обстановки в ДОО, с одной стороны, и прогнозов его развития – с другой.

Как отмечается в исследовании А. П. Ильенко, отобранные цели и задачи инноваций должны быть согласованы и одобрены большинством педагогического коллектива, реалистичны, адаптированы к новым условиям, должны повышать уровень мотивации и стимулирования, обеспечивать контроль. При управлении инновационными процессами в современном ДОУ (с учетом прогноза конечных результатов) основная часть этих действий обсуждается коллегиально. Самые крупные мероприятия инновационной деятельности разрабатываются посредством группового метода [4, с. 34].

Для структурирования и систематизации инновационной работы необходимо выстроить ее модель. Мы полагаем, что содержание такой модели должно включать:

1. Обновление содержания образования: внедрение современных образовательных программ, использование инновационных педагогических технологий, парциальных программ дополнительного образования.

2. Обновление системы методической работы: отбор инновационного содержания, использование продуктивных форм, мотивация творческого педагогического труда, управление процессом обновления.

3. Обновление системы управления качеством образования, заключающееся в реализации групп условий:

- нормативно-регламентирующих;
- перспективно-ориентирующих;
- деятельностно-стимулирующих;
- информационно-коммуникативных.

В целях организации инновационной работы ДОУ требуется создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Такими подразделениями являются творческие группы педагогов по проблемам, методические объединения педагогов, школы молодых воспитателей, школы профессионального мастерства, временные творческие и научно-исследовательские коллективы. Для организации работы инновационных объединений педагогов необходимы следующие управленческие действия:

- создание нормативно-правовой базы;
- определение содержания работы (составление плана работы на текущий период);
- организация деятельности структурного подразделения со стороны руководителя ДОУ и руководителя подразделения.

Модель управления деятельностью инновационного структурного подразделения педагогов включает в себя деятельность первого руководителя, его заместителей, руководителя подразделения и членов структурного подразделения. Для каждой категории педагогов – участников инновационной структуры – необходимо определение и уточнение их функциональных обязанностей, а также закрепление прав. Эти моменты прописываются в Положении о структурном подразделении, которое утверждается на заседании Совета педагогов или педагогическом совете ДОУ.

В содержание деятельности руководителя ДООУ по управлению структурными подразделениями включаются: обеспечение нормативно-правовой базы, планирование работы, распределение функциональных обязанностей, контроль качества работы, стимулирование творческого педагогического труда.

Деятельность заместителей предусматривает программно-методическое обеспечение деятельности педагогов, инструктивно-методическое обеспечение инновационной деятельности, планирование работы на текущий период, корректировку содержания деятельности педагогов, контроль качества работы и созданной продукции, экспертизу методической продукции, тиражирование педагогического опыта.

В обязанности руководителя структурного подразделения входит планирование деятельности каждого участника подразделения, первичное оценивание качества методической продукции, тиражирование педагогического опыта.

Члены структурного подразделения выполняют технические задания по отбору содержания инноваций, разрабатывают инновационную методическую продукцию, готовят к тиражированию педагогический опыт.

Мотивацию творческого педагогического труда в условиях инноваций обеспечивают моральные и материальные стимулы.

Моральное стимулирование нормативно закреплено в Положении о едином методическом дне (с конкретизацией свободного рабочего времени для инновационной деятельности) и Положении о награждениях педагогических работников (Почетный работник общего образования РФ, Заслуженный учитель РФ, грамота Министерства образования РФ). Поименованных в этих документах наград и привилегий оно включает:

- назначение педагогов ДООУ руководителям методических объединений в рамках образовательного учреждения и в рамках района;
- выдвижение педагогов для участия в конкурсе «Педагог года»;
- выдвижение педагогов для защиты на высшую квалификационную категорию;
- проведение творческих отчетов и мастер-классов педагогов-новаторов, семинаров различного уровня;
- торжественное вручение педагогам авторских методических изданий.

Материальное стимулирование основано на Положении о премировании работников ДООУ и Положении о порядке установления доплат и надбавок за инновационную деятельность.

Руководитель ДООУ должен учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, уровень их профессиональной компетентности, организаторские навыки, психологическую готовность к новым видам деятельности, дополнительной педагогической нагрузке [8, с. 123].

Приведем перечень позиций, позволяющих руководителю оценить готовность педагогов к инновационной деятельности:

- степень ответственности по отношению к делу;
- мотив педагогической деятельности (призвание – старание – случайность);

- приоритеты в организации работы: поиск нового – набор известных приемов;
- отношение детей: любовь – уважение – безразличие;
- отношение коллектива: признание лидерства – равное – отчуждение;
- кругозор;
- воспитанность: тактичность – низкая культура – конфликтность;
- позиция на педсоветах, совещаниях: активен – участвует – отмалчивается;
- степень профессиональной открытости: охотно делится опытом (часто проводит открытые занятия, мастер-классы) – после уговоров включается в мероприятия – иногда участвует в совместных мероприятиях;
- моральные правила: принципиальность – невмешательство – игра в «правду»;
- чувство юмора;
- коммуникабельность: открытость – сдержанность – «все в себе» [2, с. 18].

Контроль инноваций включает в себя выявление их влияния на психологическое здоровье воспитанников, анализ уровня образовательной работы, реализации содержания программы инновационной работы на текущий период.

Таким образом, в условиях разворачивания инновационных тенденций в дошкольном образовании, обновления его содержания и форм необходимо выстроить систему инновационной деятельности педагогов, обеспечивающую возможность перевода дошкольного образования на более качественный уровень.

Качество и эффективность инновационной деятельности в современном ДОУ напрямую зависят от выбора ее содержания и организации.

### Литература

1. Бабанский Ю. К., Поташник М. М. Методическая работа в школе: организация и управление. М.: Просвещение, 1992. 626 с.
2. Горбунова Н. В. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций. М.: Знание, 1995.
3. Дмитриев Д. С. Управление развитием образования: инициативы, экспериментальные площадки и эксперимент в образовании // Проблемы развития управленческого мышления и деятельности. М.: Просвещение, 1992.
4. Ильенко Л. П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях. М.: Изд-во «Аркти», 1999.
5. Котлярова И. О. Инновации в образовательных учреждениях. Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 1998. 123 с.
6. Котлярова И. О. Теоретические основы личностно-ориентированного повышения квалификации. Челябинск: ИИУМЦ «Образование», 1998. 98 с.

7. Молчанов С. Г. Профессиональная компетентность педагога // Актуальные проблемы управления качеством образования: сб. науч. ст. Вып. 6. Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2001. 136 с.

8. Молчанов С. Г. Проблемы оценивания профессионально-педагогической компетентности // Развертывание научно-прикладных исследований в образовательно-воспитательных учреждениях г. Челябинска. Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1993. 345 с.

9. Яковлева Г. В. Управление инновациями в современном ДОУ: Метод. рекомендации для руководителей ДОУ. Челябинск: Изд-во Марины Волковой, 2007. 136 с.