Инновационная деятельность дошкольных образовательных учреждениях

Хасанова Зияда Турдиевна
Старший преподаватель Термезского госуниверситета,

Аъзамова Рохила Холиёровна
дошкольное образовательное учреждение № 9 Байсунского района,

Каримова Наргиза Холбоевна
дошкольное образовательное учреждение № 8 Узунского района

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала всех работников системы дошкольного образования.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. Процесс обновления образования организуется людьми. Следовательно, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, в какой мере организаторы инновационной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

В настоящее 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 образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи. Развитие дошкольного образования, совершенствование профессионализма его педагогов и управленцев, развитие инновационного стиля мышления и деятельности невозможны без качественного изменения системы повышения квалификации.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желанием и реальным результатом.

О дошкольных 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 развивающемся дошкольном учреждении происходят не хаотично, а прогнозируются руководителем 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 институту повышения квалификации на обучение своих педагогов и т.д.

Однако нередко дошкольные учреждения берутся за введение новых технологий, не отдавая себе отчета в том, насколько педагоги подготовлены к их восприятию. 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.

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:

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.

Важно, чтобы цели, которые ставит руководитель ДОУ, позволяли получить более высокие результаты при тех же или меньших затратах физических, моральных сил, материальных, финансовых средств или времени. 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 в коллективе.

Степень ответственного отношения к делу.

Мотив педагогической деятельности: призвание — старание — случайность.

Приоритеты в организации работы: поиск нового — набор известных приемов.

Отношение детей: любовь — уважение — боязнь.

Отношение родителей: уважение — неприятие — «никакое».

Отношение коллектива: стремление к лидеру — ровное — отчуждение.

Кругозор.

Воспитанность: тактичность — низкая культура — конфликтность.

Позиция на педсоветах, совещаниях: активен — участвует — отмалчивается.

10. Степень профессиональной открытости: охотно делится опытом (часто проводит открытые уроки) — после уговоров — иногда.

Моральные правила: принципиальность — невмешательство — игра в «правду».

Чувство юмора.

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;

быть готовым предложить своим подчиненным ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;

твердо знать, чего хочет достичь программа, четко сформулировать, к 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 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.

В развивающемся ДОУ все изменения (в системе работы с кадрами, в построении воспитательно-образовательного процесса с детьми, во взаимодействии с родителями и т.д.) направлены на достижение конкретных целей и должны приводить к качественно новым результатам работы.

Планирование и организацию необходимо сделать более гибкими и позволяющими приобщить к делу каждого сотрудника, активно включить в педагогический процесс Педагогам, родителям предлагается внести свои предложения в планируемый проект.

Вводится 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.).Развитие охватывает все стороны деятельности учреждения, а изменения касаются каждого ребенка, воспитателя, руководителя и дошкольного учреждения в целом.

Можно выделить важные признаки развивающихся учреждений, организаций:

коллектив организации сам выделяет проблемы и разрешает противоречия;

культивируется инициатива;

поощряется ответственность;

одобряется способность определять приоритетные задачи;

ценится умение организовать себя и своих коллег на решение актуальных задач.

При этом основная функция современного детского сада — целенаправленная социализация личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения.Обобщая сказанное, можно определить основополагающие требования к развивающемуся дошкольному учреждению. 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 коллектива. 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 служат:

концепция и программа развития детского сада;

моделирование воспитательно-образовательного процесса как системы, помогающей саморазвитию личности;

проведение в учреждении инновационной, экспериментальной или Опытной работы;

сплоченный общностью цели коллектив — дети, педагоги, родители;

организация оптимальной системы внутрисадовского контроля и самоуправления;

система эффективной научно-методической деятельности;

материально-техническая база, достаточная для формирования оптимальной предметно-развивающей среды;

набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами и запросами детей и родителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие.- М.: ТЦ Сфера, 2005.
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. — М.: ТЦ Сфера, 2003.
3. Волобуева В.Я., Газина О.М., Фокина В.Г. Организация работы методиста детского сада. — М.: АПО, 1994