

*Агеева Марина Борисовна,
магистрант 2 курса
Уральского Государственного Педагогического Университета,
педагог дополнительного образования
АДОУ «Умные детки»,
г. Каменск-Уральский, Свердловская обл., Россия*

Организационно-педагогические условия развития инновационной деятельности педагогов автономного дошкольного образовательного учреждения

Аннотация: в статье приводится перечень организационно-педагогических условий развития инновационной деятельности педагогов автономного дошкольного образовательного учреждения и доказываются их эффективность.

Ключевые слова: педагогика, инновация, инновационная деятельность, условия развития, организационно-педагогические условия.

В настоящее время инновационные преобразования затронули все сферы жизнедеятельности человека. Именно поэтому в современных условиях развития к педагогу автономного дошкольного образовательного учреждения предъявляются все новые требования, которые во многом определяются не только уровнем его профессионально-педагогических умений, способностями к саморазвитию и самосовершенствованию, активности и стремлению к творчеству, но и готовностью педагога к принятию и развитию своей инновационной деятельности.

Э.М. Роджерс выделяет следующие группы педагогов:

1 группа – новаторы – педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, смело его распространяют и внедряют;

2 группа – передовики (лидеры) – идущие впереди других в восприятии нового, охотно берущиеся за внедрение;

3 группа – умеренные – (нейтраллисты), так называемая «золотая середина», не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство, когда оно возобладает;

4 группа – предпоследние – сомневающиеся, выбирают между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение;

5 группа – последние – тесно связанные со старым, консервативные, решающиеся принять новое последними.

Главная задача руководителя инновационными процессами в автономном дошкольном образовательном учреждении – перевести педагогов из группы негативистов и нейтраллистов в зону повышенной мотивации. В связи с этим, в первую очередь необходимо определить организационно-педагогические условия, создание которых позволит сформировать у педагога автономного образовательного учреждения способность положительно реагировать на новшества и инновации в образовательном процессе [4, с.4].

Мы провели исследование о степени развития инновационной деятельности педагогов. По полученным результатам исследуемый педагогический коллектив разделился в процентном соотношении на: 10% педагоги-новаторы, 60% педагоги-передовики, 40% педагоги-нейтраллисты.

В процессе наблюдения, анкетирования и бесед с педагогами нами были выявлены следующие причины негативного отношения к инновационной деятельности:

1. *Стереотипы.* По данным анкетирования 22% педагогов убеждены в том, что эффективно обучать можно старыми методами. Как правило, это сотрудники с большим педагогическим стажем работы, у которых с точки зрения традиционного оценивания имеются положительные результаты обучения.

2. *Не информированность об инновациях.* 61% опрошенных педагогов считают, что слабая информированность об инновациях является серьезной причиной для негативного отношения к ним.

3. *Отсутствие мотивации у педагогов (17%).*

4. *Страхи.* Сюда относится страх изменений отношений с руководством и в коллективе, а также страх неудачи. Так, по данным анкетирования 45% педагогов отмечают среди причин отказа от развития инновационной деятельности чувство страха перед отрицательными результатами, неудачами, а также слабую способность к рефлексии, консервативность, инертность, высокую тревожность, низкий уровень притязаний. У исследуемых педагогов это выражается в приверженности к уже известным формам и методам работы и отсутствию стремления осваивать новые, часто более сложные инновационные педагогические методы и приемы обучения.

5. *Отсутствие авторитета руководителя инновационными процессами* у педагогического коллектива.

Анализ результатов проведенной работы с педагогическим коллективом, а также изучение литературы по развитию инновационной деятельности в автономных дошкольных образовательных учреждениях позволили выделить несколько организационно-педагогических условий, которые помогут педагогу в развитии инновационной деятельности:

- 1) стимулирование развития инновационной деятельности педагогов;
- 2) стиль руководства педагогическим коллективом;
- 3) создание инновационной среды в дошкольном образовательном учреждении;
- 4) повышение профессионализма педагогов;
- 5) диагностика состояния инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении [1,2,3,4].

Стимулирование инновационной деятельности в педагогике является внешним способом развития мотивации. Согласно толковому словарю русского

языка «стимул» это: 1) побудительная причина, толчок; 2) активизировать деятельность организма, какого-нибудь его органа или функций [5, с.756-757]. В литературе описывается два вида стимулирования: материальное и моральное. Проведенное нами исследование позволило выделить материальное стимулирование как одно из основных условий развития инновационной деятельности педагогов. Проанализировав системы материального стимулирования труда конкурентных автономных дошкольных образовательных учреждений, мы выявили, что большинство дошкольных образовательных учреждений используют метод премирования, который основан на накоплении баллов за различные виды инновационной деятельности и профессиональные достижения педагогов. Также в нашем учреждении применяется и методы нематериального стимулирования, заключающиеся в проведении педагогических конференций и конкурсов с награждением по их результатам грамотами и дипломами.

Вторым организационно-педагогическим условием подготовки педагогов автономного дошкольного образовательного учреждения к развитию инновационной деятельности является стиль руководства педагогическим коллективом. Согласно Н.К. Сидоренко, стиль управления педагогическим коллективом – это совокупность наиболее характерных и устойчивых методов решения типовых педагогических задач, выработки и реализации управленческих решений руководителем коллектива [6]. Изучив труды таких ученых как, Г.В. Лаврентьев, Д.И. Кудрявцев и Н.Г. Каратаева мы обнаружили, что наиболее эффективным в преодолении сопротивлений инновациям является демократический стиль руководства. Демократический стиль руководства – это:

1) построение единой педагогической команды и «прозрачности» процесса инновационных изменений для каждого педагога, что в свою очередь позволяет снять психологическое напряжение и получить от педагогов идеи по улучшению способов реализации данного процесса (Д.И. Кудрявцев);

2) открытое обсуждение идей, привлечение педагогов к принятию решений, переговоры и кооптация (Н.Г. Каратаева).

Следующим организационно-педагогическим условием развития инновационной деятельности является создание инновационной среды в автономном дошкольном образовательном учреждении. В современной педагогике «среда» – это совокупность условий, окружающих человека и взаимодействующих с ним как с организмом и личностью [4, с.53]. И.В. Пахно утверждает, что влияние инновационной среды будет позитивным только в том случае, если при ее моделировании исходить из задач формирования отношений субъекта труда к деятельности, клиентам и к себе. По результатам нашего исследования одним из средств формирования инновационной среды является презентации результатов в инновационной деятельности педагогов, которые проводятся как на педагогических совещаниях, так и на методических объединениях. Большим потенциалом в создании инновационной среды обладают научно-практические конференции, позволяющие делиться инновационным опытом не только в рамках автономного дошкольного образовательного учреждения, но и с привлечением педагогов из других конкурентоспособных дошкольных образовательных организаций. Также организация и проведение конференций, мастер классов, корпоративных тренингов для педагогов делает инновационную среду более открытой, что положительно влияет на развитие инновационной деятельности самих педагогов.

Следующее условие развития инновационной деятельности в автономном дошкольном образовательном учреждении – повышение профессионализма педагогов. Р.Л. Кричевский считает, что для успешного проведения инновационной политики важны образовательный уровень педагогов и наличие специальной системы подготовки и переподготовки кадров, которая должна включать курсы повышения квалификации и стажировку. Мы придерживаемся мнения Р.Л. Кричевского и, к тому же, считаем, что повышение квалификации будет значительно эффективнее при обучении не отдельно взятого педагога, а всего педагогического коллектива автономного дошкольного образовательного учреждения. Ведь это позволит активизировать творческий потенциал и

повысить уровень информированности в области инноваций не отдельного педагога, а всего педагогического коллектива. Таким образом, повышение профессионализма педагогов является одним из важных организационно-педагогических условий развития их инновационной деятельности.

Немаловажным условием является мониторинг инновационной деятельности педагогов автономного дошкольного образовательного учреждения. Мониторинг должен включать различные средства: анкетирование (тестирование) педагогов по результатам проведения различных мероприятий, психологическое тестирование психолого-педагогических условий, наблюдение за педагогическим коллективом в процессе развития инновационной деятельности, изучение особенностей управления со стороны администрации.

Подводя итог, хотелось бы заметить, что данный перечень организационно-педагогических условий развития инновационной деятельности педагогов автономного дошкольного образовательного учреждения не исчерпывает всех возможных условий, однако определяет ключевые из них.

Создание вышеперечисленных организационно-педагогических условий позволит осуществлять процесс развития инновационной деятельности педагогов не только на основе их личностных и профессиональных ресурсов, но и обеспечить его организационными процессами и поддержкой администрации автономного дошкольного образовательного учреждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Каратаева, Н.Г. Психологические барьеры преподавателей на пути педагогических инноваций / Н.Г. Каратаева // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2013. - №3-2. – С. 149-153.

2. Кудрявцев, Д.И. Сопротивление управленческим инновациям вузовской организации в условиях модернизации образования / Д.И. Кудрявцев. – Ростов н/Д., 2012. – 40 с.

3. Лаврентьев, Г.В., Лаврентьева, Н.Б., Неудахина, Н.А. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке

специалистов / Г.В. Лаврентьев, Н.В. Лаврентьева, Н.А. Неудахина. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2002. – 185 с.

4. Никишина И.В. Инновационная деятельность современного педагога. Методическое пособие. – Волгоград, 2012. – 75с.

5. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО «ИТИ Технологии», 2008. – 944 с.

6. Сидоренко Н. К., Секлецов Н. А., Яцук К. В. Стиль управления коллективом // Молодой ученый. — 2016. — №28. — С. 542-546.