

И.Ю. Матюшина
МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»,
г. Челябинск, Российская Федерация

Информация об авторе

Матюшина Ирина Юрьевна – заведующий, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 453 г. Челябинска», г. Челябинск, ул. Ереванская, 12, e-mail: madou453@mail.ru.

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация: *В данной статье актуализируется проблема формирования мотивационной готовности педагогов в ДОУ к инновационной деятельности. Подчеркивается значимость фасилитирующего управления внутрифирменным повышением квалификации педагогов. В работе также освещена практика управления инновационной деятельностью в ДОУ.*

В инновационную деятельность сегодня включается все большее количество педагогических коллективов ДОУ.

По определению И. О. Котляровой, «инновационная деятельность - закономерно возникающее и проектируемое явление в сфере образования, характеризующееся созданием, освоением, апробацией, внедрением образовательной новации, способствующей повышению качества образования в широком смысле (благоприятным для образующегося человека изменениям в его интеллектуальной, эмоциональной, духовной и физической сферах); проявляющееся в появлении принципиальных (расцениваемых как прогрессивные) изменений в содержании образования, в протекании образовательных процессов, в образовательных отношениях, в образовательных средах и в образовательном пространстве» [3, с.38].

В современный период развития дошкольного образования инновационная деятельность в ДОУ осуществляется по следующим направлениям:

- повышение качества дошкольного образования на основе результатов мониторинга;
- обновление содержания образования;
- апробация позитивного педагогического опыта;
- разработка новых методик, педагогических технологий развития личности ребенка дошкольного возраста;
- совершенствование организационных форм обучения детей дошкольного возраста и др.

Современный руководитель, управляя инновационной деятельностью, должен уметь отличать реально выполнимые цели от ложных, недостижимых, быть готовым предложить педагогам программу или план действий, представить и спрогнозировать, к каким результатам приведет реализация программы, познакомить педагогов с целями и задачами инноваций, разъяснить преимущества, таким образом, чтобы коллектив принял и захотел их реализовывать. Следует заметить, что, формируя мотивационную готовность педагогов к инновационной деятельности, руководитель ДОУ часто занимает позицию фасилитатора, умеющего поддержать конструктивный диалог, услышать мнение каждого, умело управлять дискуссией, найти наиболее эффективное из возможных решений. При этом, необходима поддержка инновационной деятельности новаторов. Важным средством формирования мотивационной готовности к инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, на наш взгляд, является внутрифирменное повышение квалификации.

Сначала педагоги учатся адаптировать, применять современные образовательные технологии внутри ДОУ, затем транслировать позитивный педагогический опыт для других ДОУ Челябинской области, РФ. Работая по индивидуальным темам, педагогу важно наблюдать востребованность результатов труда, понимать самооценку собственных инновационных разработок. Основным механизмом осуществления внутрифирменного повышения квалификации педагогов ДОУ является реализация индивидуальных проектов, которые определяются педагогами по собственному желанию, в соответствии с их профессиональными интересами и запросами, учитывая дефициты инновационной деятельности в ДОУ и возможности их эффективной реализации. На этом этапе наиболее результативным является коллективное обсуждение, позволяющее сфокусировать внимание на содержании инноваций.

При распространении педагогического опыта в МАДОУ «ДС №453 г. Челябинска» планируются основные этапы инновационной деятельности:

- ознакомление педагогов и родителей воспитанников с позитивным педагогическим опытом, разъяснение преимуществ рекомендуемых методов и приёмов по сравнению с традиционными;
- демонстрация инноваций, подлежащих внедрению;
- практическое обучение использованию современных технологий (в форме работы опорных школ, курсов, семинаров, практикумов, стажировок);
- свободный обмен инновациями, педагогическими находками в режиме сетевого общения по наиболее актуальным проблемам дошкольного образования.

В МАДОУ «ДС №453 г. Челябинска» используются следующие мероприятия при распространении инновационного опыта:

1. «Панорама педагогического опыта» - первичное ознакомление с инновационными технологиями, содержащее теоретическое обоснование и демонстрацию приёмов работы.
2. «Семинары – практикумы по использованию конкретных методов ОТСМ – ТРИЗ, с теоретическим обоснованием методов и практическим показом его использования.
3. «Педагогические студии» - во главе работы которых педагог – наставник, чей опыт изучается. Педагоги знакомятся с достижениями наставника, обмениваются мнениями, дискутируют и выстраивают гипотезы.
4. «Педагогические мастерские и мастер – классы». Мастерские используются при использовании нестандартных педагогических технологий, присущих мастеру, служат обсуждению и раскрытию концептуальных сторон инновационного опыта.
5. «Аукцион педагогических идей», в котором предполагается участие всего коллектива. Педагоги по индивидуальным заданиям демонстрируют разработанные дидактические и методические материалы. Идеи предлагаются в импровизированной форме, участники не ограничены одной темой. Жюри отмечает лучшие перспективные идеи.
6. Работа «Творческих групп» является основной формой распространения педагогического опыта в ДОУ. Творческие группы создаются с целью распространения инновационных идей образования воспитанников на основе результатов мониторинга качества дошкольного образования.
7. «Банк педагогического опыта», предполагающий обсуждение темы, проблемы, предложение способов решения, подведение результатов апробации технологий в цифровых ресурсах.
8. «Школа дошкольных наук для родителей». Данная тема мероприятий позволила не только сплотить коллектив педагогов с родителями воспитанников, но и включить родителей в партнерское взаимодействие.
9. «Сетевое взаимодействие» стало мощным инструментом продвижения инновационных образовательных программ, способом позиционирования современных образовательных технологий. Сетевое взаимодействие позволяет образовательному учреждению не только распространять позитивный опыт, но и динамично саморазвиваться.

Подготовить коллектив к инновационной деятельности — это значит сформировать высокую мотивационную готовность у педагогов. И в этом случае, ключевой задачей руководителя является соотнесение инноваций с интересами коллектива. В ходе первоначальных обсуждений «нужна ли нам инновация?» важно обеспечить возможность для заинтересованных дискуссий, когда честно и открыто можно высказать собственное мнение, при этом предпочтение отдается высказываниям, в которых звучат конкретные предложения и избегаются оценочные суждения. Обсуждая план инновационных действий, необходимо стимулировать чувство ответственности каждого педагога за общий результат, искреннее желание решить проблему, определить пессимистичный и оптимистичный прогноз развития инновационного проекта.

С целью определения уровня мотивационной готовности воспитателей к инновационной работе в МАДОУ «ДС №453 г. Челябинска» проводятся следующие психодиагностические методики:

1. Анкета «Отношения к инновациям».
2. Анкета для воспитателей и специалистов «Потребности и мотивации педагогической деятельности».
3. Полярные профили «Оценка психологического климата в педагогическом коллективе».
4. Тест «Удовлетворённость работой».

Проиллюстрируем некоторые результаты. Так, обработав анкеты «Отношение к инновациям», были получены следующие данные:

- позитивное отношение высказали - 93% респондентов (118 утверждений);
- отношение с опаской - 3% (4 утверждения);
- негативное отношение - 4% (5 утверждений).

Таким образом, к инновационной деятельности положительно относятся 93% педагогов.

Нами было выявлено, какие же показатели влияют на формирование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности?

Показатели, свидетельствующие о положительном отношении коллектива к инновациям: неудовлетворённость результатами образовательного процесса:

- потребность в творчестве, осознание происходящих перемен в обществе;
- положительная оценка творческих возможностей коллег;
- совпадение собственных воззрений с целями нововведений, наличие собственных идей, применимых в инновационном процессе;
- высокая степень информированности о достижениях педагогической науки;
- демократический стиль отношений в коллективе; практический опыт инновационной деятельности.

Показатели, свидетельствующие о негативном отношении коллектива к инновациям:

- несогласие воззрений педагога с сутью планируемых преобразований;
- отсутствие других мотивов инновационной деятельности, кроме соображений престижа, материальной заинтересованности;
- авторитарный стиль руководства педагогическим коллективом;
- отсутствие значимых мотивов нововведений;
- отсутствие интереса к инновациям;
- отрицательная оценка творческих возможностей коллег;
- напряжённое отношение в коллективе.

Педагогам важно поверить, что достижение поставленных перед ними целей приведет к получению профессионально значимого для них результата, поощрения.

На современном этапе образовательной практики сделан акцент на необходимости организации самообразования педагогов. Сегодня в ДОУ создаются персонифицированные программы педагогов, включающие систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов ДОУ, стратегический инструмент

профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии ДООУ.

Для проектирования персонифицированных программ повышения квалификации руководителю, прежде всего, необходимо определиться со степенью профессиональных затруднений педагогов и удовлетворения профессиональных потребностей. В проектировании персонифицированных программ повышения квалификации выделяются три этапа:

1. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов.
2. Управление проектированием персонифицированных программ повышения квалификации.
3. Управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации.

Важно и то, какие условия создает руководитель для организации и проведения инновационной деятельности в педагогическом коллективе.

Главные условия эффективности инновационной деятельности:

- 1) системность в методической работе с педагогическими кадрами по развитию их профессиональных навыков и умений в профессиональной деятельности;
- 2) наличие у педагога персонифицированной программы профессиональной деятельности, которая мобилизует его потенциальные способности;
- 3) постоянный анализ успехов и достижений в работе педагогов, создание ситуации успеха педагога, что ведет к развитию деловых качеств, появлению положительного мотива к совершенствованию себя;
- 4) создание творческой атмосферы и объединение усилий всего педагогического коллектива по построению образовательного пространства, где каждый ощущает свою значимость;
- 5) установление добрых, открытых отношений, при которых снимаются напряженность и страх быть не понятыми; приветствуется обсуждение, а не отрицание альтернативных взглядов на ту или иную проблему; конструктивная проработка конфликтов;
- 6) проведение открытых дискуссий по проблеме инновационной деятельности, где каждый высказывает собственную точку зрения, но решение принимается коллегиально.

Таким образом, на формирование мотивационной готовности к инновационной деятельности ДООУ оказывает влияние система внутрифирменного повышения квалификации педагогов ДООУ, умение руководителя идентифицировать проблемы и принимать решения с помощью конструктивного обсуждения в коллективе, что и будет способствовать прогрессивным изменениям в содержании образования, в протекании образовательных процессов, в образовательных отношениях и в образовательной среде ДООУ.

Список использованной и цитируемой литературы

1. Дыркач, С.Н. Инновации в управлении детским садом /С.Н. Дыркач, С.Э. Желаяева // Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы: материалы VI Междунар. Науч.- практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 57 – 59
2. Кузнецова, Е.Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДООУ/ Е.Б. Кузнецова // Управление ДООУ. - 2015. - № 4
3. Яковлева, Г.В. Управление инновациями в современном ДООУ: методическое пособие для руководителей ДООУ/ Г.В. Яковлева, Г.А. Сапожникова, О.Н. Мирошниченко. – Челябинск: Цицеро. – 2013. – 159 с.