

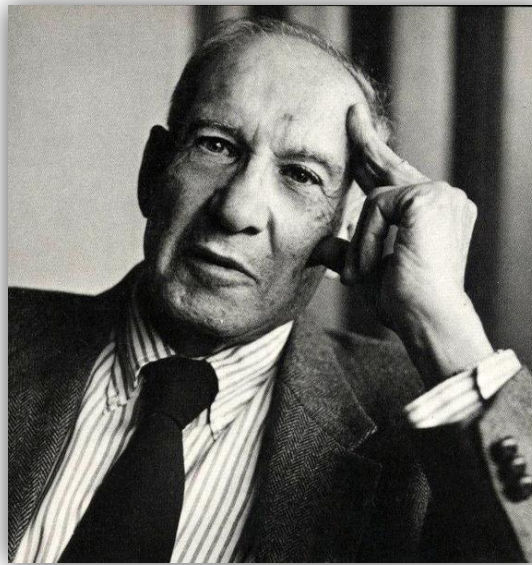
**Цикл семинарских занятий
по проблеме:
«Инновационные процессы в
дошкольном образовании»**



III занятие

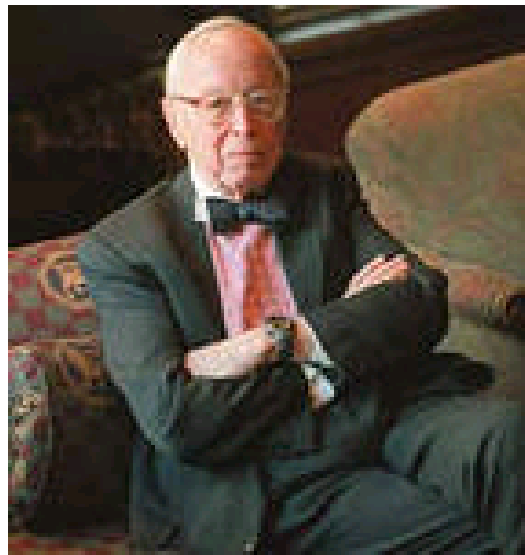
**Тема: «Современные подходы к развитию
инновационного педагогического потенциала в
образовательном учреждении»**

**Подготовили:
Чижикова Е.И. и Чудинова Н.Ю.,
главные специалисты отдела ИМСДО
ДСК и ДОУ**



«Двадцать первому веку нужно стать веком политических и социальных инноваций, чья природа не может быть ясна нам так, как очевидна их необходимость»

Питер Друкер - американский учёный, экономист, публицист, педагог...



«Люди никогда не довольствуются тем, что имеют длительное время... Более того, каким бы эффективным ни был конкретный курс при решении одного комплекса проблем, он всегда начинает пробуксовывать и не срабатывает при решении новых проблем... Когда-нибудь обязательно наступает время перемен»

Артур Шлезингер - американский историк

Инновационная культура (ИК):

– специфический способ организации и развития, представленный в системе духовных ценностей, правил и норм деятельности, отношений человека к новому;

- это система общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, интересов.

Инновационная культура:

- определяет возможности учреждения в освоении инновации и возможности адаптации к прогрессирующим изменениям;
- направлена на создание соответствующего инновационного климата в образовательном учреждении, способствующего повышению активности и заинтересованности всех субъектов инновационной деятельности и развития;
- составляет в некотором роде духовную основу учреждения, которая одушевляет ее жизнь.



Задача ИК:

- определять и предписывать формы и правила поведения в профессиональной деятельности;
- придавать целостность и интегративность профессиональной сфере;
- создавать особую ауру в жизнедеятельности образовательного учреждения.

Система управления педагогическим составом:

- предоставление максимально необходимой свободы для выполнения возложенных на педагогов функций, в определении путей достижения целей, в принятии соответствующих решений и ответственности за свои действия по их осуществлению;
- привлечение к работе квалифицированных специалистов с независимым и самостоятельным мышлением;
- создание со стороны администрации приоритета доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности;
- стимулирование личной инициативы при решении общих задач;
- развитие коллективных способов решения проблем, способствующих созданию инновационной среды, привлекающей в данное образовательное учреждение профессионалов;
- формирование инновационного климата через формирование и поддержку проектных, творческих групп в качестве методических опорных единиц учреждения.

Классификация ИК

По субъекту-носителю:

- организационная ИК;
- ИК личности.

По функциональной роли:

- общечеловеческая ИК;
- национальная ИК;
- личностная ИК;
- профессиональная ИК.

Критерии оценки сформированности инновационной культуры педагога:

Творческая восприимчивость

Творческая активность личности

Готовность к введению новшеств

Культура общения

Степень развития педагогического мышления :

- сформированность педагогической рефлексии,
- проблемно-поисковый характер деятельности,
- гибкость и вариативность мышления,
- самостоятельность в принятии решений,
- стремление к профессиональному самосовершенствованию.

Уровни сформированности инновационной культуры педагога:

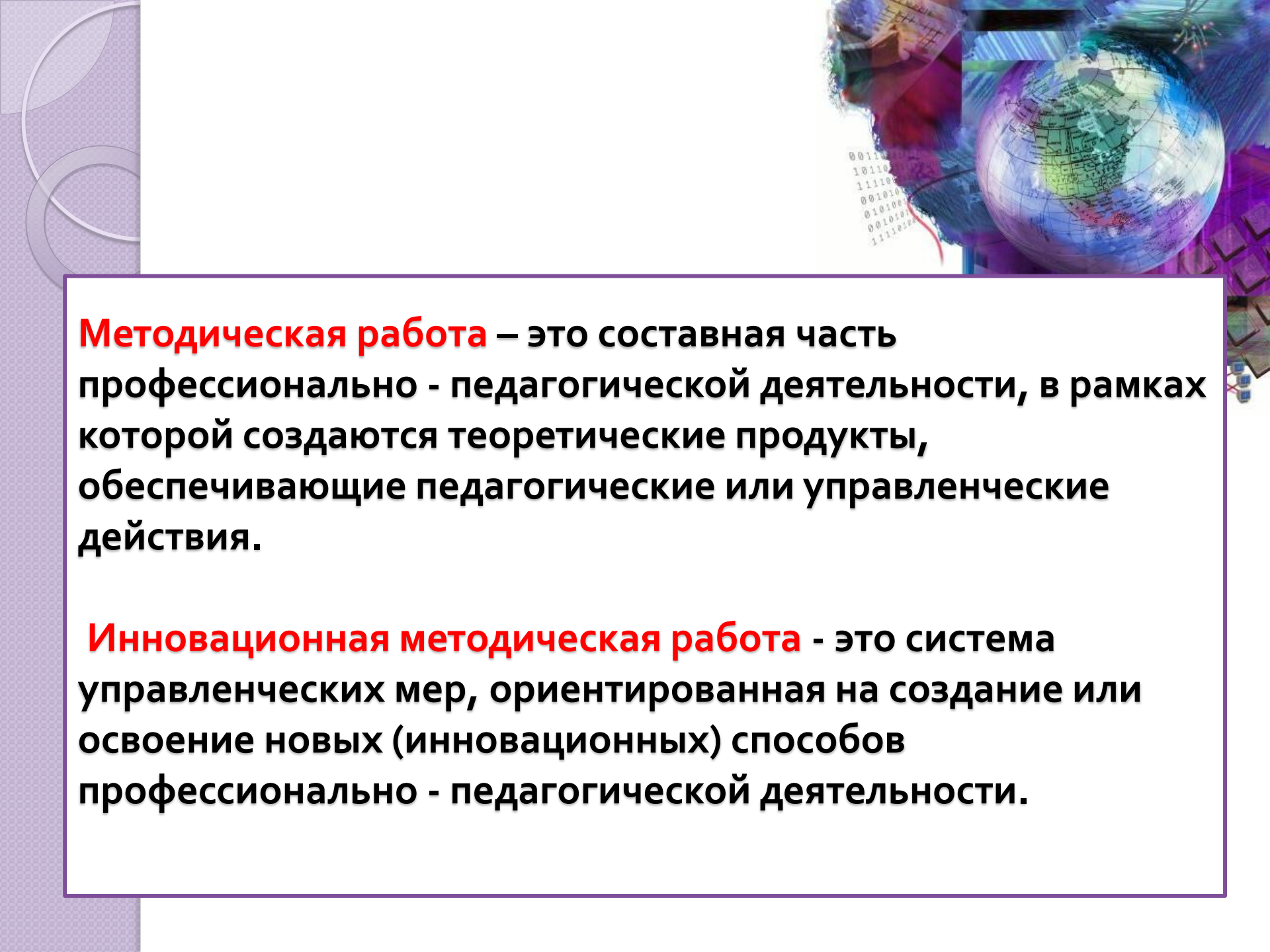
Адаптивный
Репродуктивный
Эвристический
Креативный

«Инновационная команда»

"Плюс"	Показатель	Содержание
Профессиональный	Время	Команда профессионалов способна быстро и эффективно решать задачу, на которую обычно уходит значительное время
	Креативность	Команда профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая "копилку решений"
	Качество	"Кодекс чести" профессионала не позволит делать работу некачественно
Коммуникативный	Стиль	В команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки
	Координация	Каждый из членов команды гибко участвует в координации работ
Социальный	Имидж	Наличие команды создает учреждению выгодный имидж, вызывая у партнеров доверие
	Перспектива	При наличии команды учреждение имеет преимущества при реализации стратегического плана
Духовный	Ценности	Работа в команде формирует созидательную систему ценностей у каждого члена
	Рост	Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит и повышает эффективность команды в целом

Группы педагогов:

- 1. педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, смело его распространяют и внедряют**
- 2. лидеры, идущие впереди других в восприятии нового, охотно берущиеся за внедрение**
- 3. «золотая середина» - не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда оно возобладает**
- 4. сомневающиеся, выбирают между новым и старым, склоняющиеся к новому лишь тогда, когда сформировано общественное мнение**
- 5. тесно связанные со старым, консервативные, принимающие все новое последними.**



Методическая работа – это составная часть профессионально - педагогической деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия.

Инновационная методическая работа - это система управленческих мер, ориентированная на создание или освоение новых (инновационных) способов профессионально - педагогической деятельности.

В рамках методической работы решаются следующие

основные задачи:

- подбор, расстановка и оценка кадров, постановка задач перед непосредственными участниками методической работы;
- анализ и регулирование социально - психологического климата в педагогическом коллективе;
- стимулирование продуктивной деятельности каждого педагога и их саморазвития;
- создание условий для профессионального роста педагогов;
- повышение качества образовательного процесса.

Цели методической работы в инновационном ОУ :

- а) определение состояния образовательной работы в учреждении;**
- б) изучение взаимоотношений между детьми, диагностика уровня их физического, психического и социального развития;**
- в) повышение уровня образовательной работы и ее конкретных результатов;**
- г) изучение деятельности педагогов - новаторов и их передового педагогического опыта, внедрение данного опыта в практику работы ОУ;**
- д) помощь молодым педагогам в овладении педагогическим мастерством;**
- е) изучение личностных особенностей педагогов в целях наилучшей их совместной деятельности.**

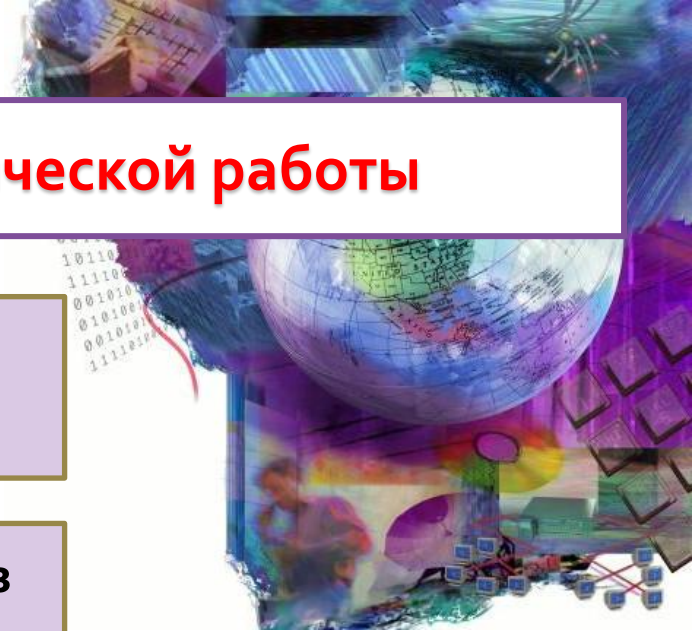
Этапы создания системы методической работы

Определение состава системы
методической работы

Раскрытие функциональных свойств
компонентов системы

Поиск форм и способов
взаимодействия компонентов системы

Создание материальной основы
функционирования системы
методической работы



- задачи, стоящие перед ОУ в инновационной (внедренческой) деятельности;
- результаты диагностики профессиональной деятельности педагогов и результаты работы ДООУ в целом;
- количественный и качественный состав педагогического коллектива (уровень образованности педагогов, их профессиональную компетентность, готовность к внедрению инноваций);
- цели и функциональные особенности содержания методической работы в условиях инноватики;
- накопленные в ОУ традиции;
- сравнительную эффективность различных форм методической работы в условиях инновационного ОУ для повышения профессиональных компетенций педагогов;
- материальные, моральные, психологические и другие условия.

Функции управления методической работой:

- Информационно-аналитическая**
- Мотивационно-целевая**
- Планово-прогностическая**
- Организационно-исполнительская**
- Контрольно-диагностическая**
- Регулятивно-коррекционная**

**Информационное
направление**

**Диагностико-
прогностическое
направление**

**Методическая
работа в
инновационном
ДОУ**

**Повышение
квалификации**

**Содержание
образования**

Аспекты методической работы

Деятельностный аспект

Содержательный аспект

Управленческий аспект



**Функциональные основные компоненты в структуре
деятельности руководителей инновационной
методической работы**

**Гностический
Проектировочный
Конструктивный
Организаторский
Коммуникативный**

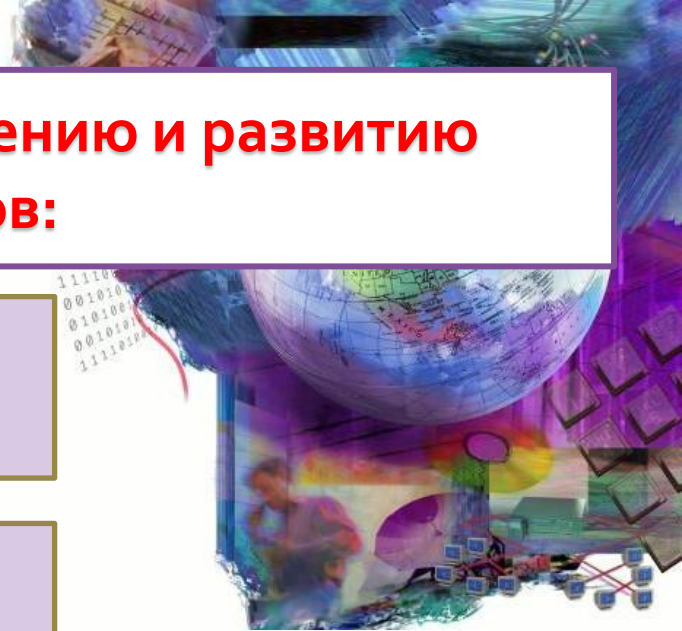
Условия, способствующие становлению и развитию мастерства педагогов:

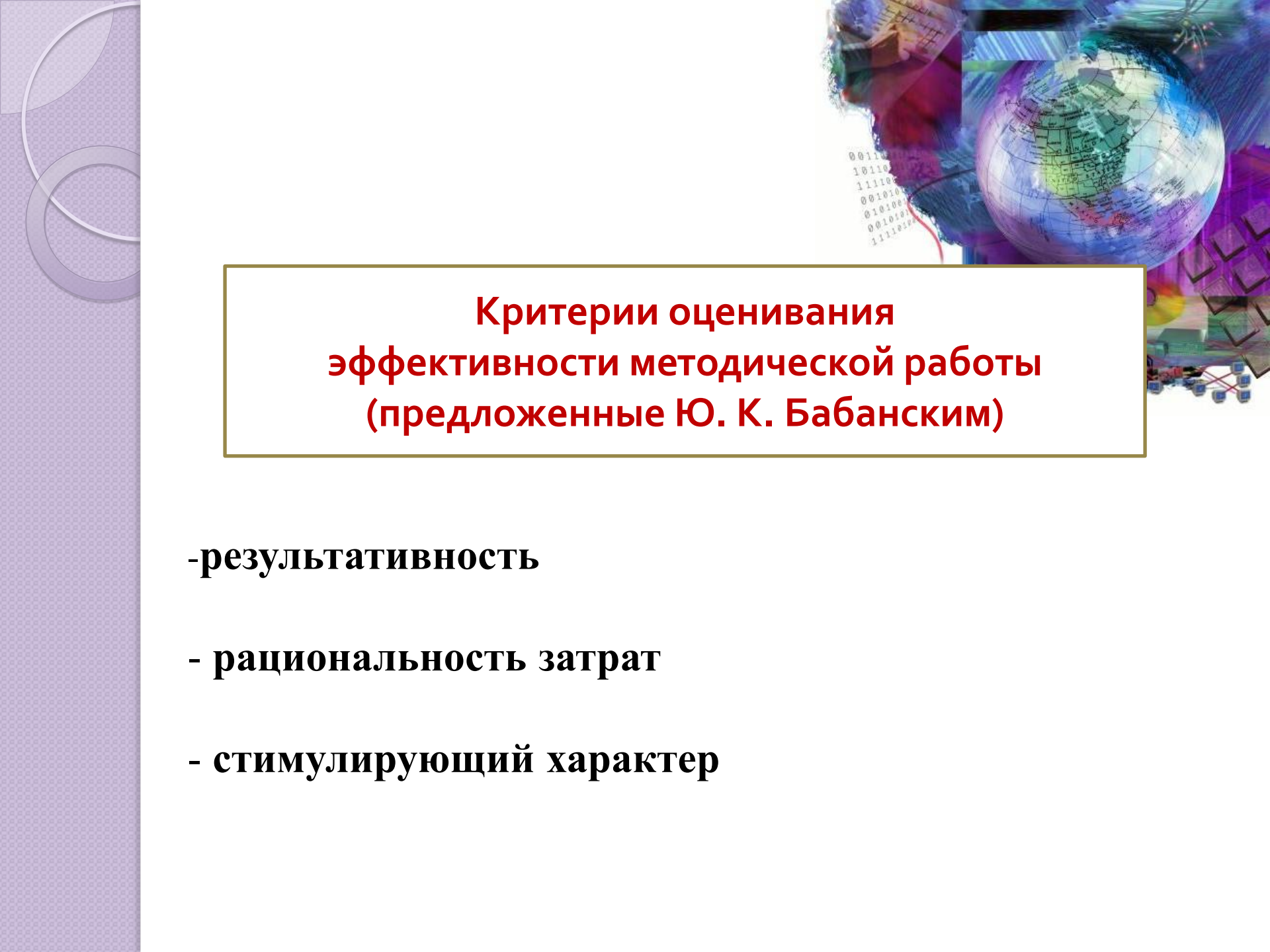
Социально-правовые условия

Перспективно-целевые условия

Потребностно-стимулирующие

Коммуникативно-информационные
условия





**Критерии оценивания
эффективности методической работы
(предложенные Ю. К. Бабанским)**

- результативность**
- рациональность затрат**
- стимулирующий характер**

Формы методической работы

репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги);

репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции, организационно-деятельностные игры);

эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок);

продуктивные (научные конференции, теоретические семинары).

Начинающие специалисты:

- стажировка у более опытных педагогов;
- наставничество;
- изучение научно-методической литературы;
- посещение занятий у педагогов –новаторов;
- выполнение учебных заданий под руководством опытного педагога;
- разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.

Педагоги, занимающиеся инновационной деятельностью:

- проблемно-деловые игры;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- Работа в составе творческих групп;
- Педагогические ринги;
- Педагогические чтения.

Условия эффективного управления инновационными процессами:

- Высокая информированность участников образовательного процесса о возможном нововведении
- Полнота выделения проблем
- Рациональное определение общих и частных целей, следствием чего является оптимальное сочетание стратегического, тактического и оперативного уровней управления.
- Интегрированность идей
- Реалистичность планов достижения инновационных целей
- Заинтересованность участников в активном освоении новшества
- Контролируемость инновационных процессов

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность	Стимулирование обнаружения некомпетентности, выявление проблемных полей		Обнаружения некомпетентности и формирование готовности к её устранению
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность	Стимулирование обнаружения некомпетентности, выявление проблемных полей	Создание условий для перестройки опыта	Обнаружения некомпетентности и формирование готовности к её устранению
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность	Конкретизация выявленных проблемных полей		Готовность к самообразованию
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность	Конкретизация выявленных проблемных полей	Информационно-методическое сопровождение самообразования	Готовность к самообразованию
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность	Стимулирование обобщения опыта, постоянной рефлексии		Осознание достигнутого уровня профессиональной компетентности
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность	Стимулирование обобщения опыта, постоянной рефлексии	Помощь в обосновании опыта	Осознание достигнутого уровня профессиональной компетентности
Осознанная компетентность			

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность	Закрепление устойчивого образа проф.компетентности		Оценочное отношение к себе, как к профессионалу

Мотивационное программно-целевое управление инновационными процессами в ДОУ

Этапы, характеристики	Цель	Управленческие действия	Результат
Неосознанная некомпетентность			
Осознанная некомпетентность			
Неосознанная компетентность			
Осознанная компетентность	Закрепление устойчивого образа проф.компетентности	Формирование опыта творческой деятельности	Оценочное отношение к себе, как к профессионалу