**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ И ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ВОЗМОЖНОСТИ РЕСУРСА МЕТОДИЧЕСКОГО КАБИНЕТА**

*«Чтобы иметь будущее,*

*нужно быть готовым*

*сделать что-то новое»*

*Питер Джукер*

В условиях модернизации современной системы образования возрастает роль инновационной деятельности, которая приобретает всё более массовый характер, так как возникает потребность в обновлении содержания образования, достижении нового качества на основе инновации.

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

В настоящее время всё больше дошкольных учреждений включаются в инновационную деятельность.

Инновация может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи учреждения образования.

Как спланировать работу по внедрению инновации и экспериментированию в учреждении дошкольного образования? Как грамотно уйти от многих ошибок и упущений?

Постоянное профессиональное развитие педагога – одно из обязательных условий, обеспечивающих качество образовательного процесса. И особое место в этом процессе занимает сопровождение заместителя заведующего по основной деятельности. Невозможно добиться успеха без системного подхода. *«Сопровождать»* значит «следовать рядом», делая возможным, реально выполнимым то, что запланировано.

Основной целью инновационной и экспериментальной деятельности является достижение высокой эффективности образовательной работы с детьми на уровне современных требований. В результате эффективного управленческого содействия становится возможным обновление и модернизация педагогического процесса в учреждении дошкольного образования. Поэтому заместителем заведующего по основной деятельности должна быть спланирована система работы и основные направления его деятельности.

***1. Сформировать положительное отношение и потребность педагогов в инновационной деятельности.***

Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности педагогов к восприятию новшеств.

Важно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива.

*В первую очередь определить восприимчивость педагогов к новому.*  Педагог готовый к нововведениям:

* постоянно занимается самообразованием;
* в процессе деятельности развивает свои идеи;
* анализирует результаты своей педагогической деятельности;
* умеет планировать свою деятельность в перспективе.

*2. Также педагог, у которого есть инновационный потенциал*:

* имеет потребность в обновлении педагогического процесса,
* имеет знания и умения для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

*3. Также при оценке инновационного потенциала коллектива я определяю степень новаторства педагогов.*

Педагогов условно можно разделить на группы.

1. Одни педагоги с ярко выраженным новаторским духом, всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги решают нестандартные задачи, они сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.

2. Педагоги, которые первые осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся инновации.

3. Третьи педагоги любые новшества осуществляют умеренно, не спешат, но, в то же время, не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

4. Есть категория педагогов, которые воспринимают новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. И есть педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением.

В моей практике педагоги, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, оказывали сопротивление в разной форме. В связи с этим задача заместителя заведующего по основной деятельности — формировать в коллективе чувство удовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях.

Важным моментом является формирование мотивации у участников инновационной деятельности. Открою секрет, что в своем учреждении для создания благоприятной атмосферы я осуществляю только выборочный контроль или отказываюсь от него вообще в отношении педагогов, которые изъявили желание участвовать в инновационной деятельности. Также мы поддерживаем постоянную он-лайн связь с коллегами по эксперименту.

***2. Создать условия для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов.***

Обучение педагогов проводится через разные формы:

* все педагоги прошли курсы повышения квалификации по актуальным темам проекта;
* проводятся семинары-практикумы;
* организованы «круглые столы»,
* педагогические советы,
* педагогические конференции;
* организована работа методического объединения, творческой группы;
* самостоятельная работа педагогов по изучению литературы;
* возможность посещать занятия коллег;
* регулярно проводятся он-лайн вебинары.

В инструктивно-методическом кабинете оформлена постоянная выставка на тему «Инновационная и экспериментальная деятельность». Кабинет постоянно обеспечивается методической литературой в рамках экспериментальной и инновационной деятельности, в открытом доступе для педагогов интернет-ресурсы.

Еженедельно в рамках проектов с педагогами проводятся индивидуальные и групповые консультации по разрешению профессиональных затруднений в вопросах инновации и эксперимента.

А таких затруднений возникает конечно немало. Особенно в этом учебном году в рамках экспериментального проекта.

В первую очередь, педагоги сталкиваются с проблемой невладения новой терминологией. Именно по этой причине вначале каждого проекта составляется тезаурус (словарь терминов).

Так, например, работу над экспериментом в сентябре 2018 года пришлось начать с разведения таких понятий как «компетентность», «компетенция», «компетентностный подход».

***3. Использовать систему стимулирования и поощрения инновационной и экспериментальной деятельности педагогов.***

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

*Таблица*

Система стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов

**Материальное стимулирование**

**Моральное стимулирование**

Ежемесячное подведение итогов по вкладу в инновационный педагогический процесс «Экран достижений»

Установления доплат и надбавок за инновационную деятельность

Премирование педагогов по итогам года

Награждение педагогов грамотами, благодарственными письмами и т.д.

Данная система управленческих действий направлена на создание ситуации успеха каждому сотруднику, ориентации на индивидуальность и личностное самоопределение каждого педагога, совершенствование его творческого потенциала, профессиональной мотивации, и как следствие постоянность основного состава педагогического коллектива на протяжении длительного периода.

***4. Создать современную развивающую среду для детей, родителей, педагогов.***

В связи с инновационной деятельностью в инновационной группе была создана специально оборудованная среда, которая направлена на решение разных задач работы с детьми, родителями, педагогами.

***5. Выявить и распространить инновационный опыт.***

Выявление и распространение инновационного опыта проводится на всех уровнях в ходе проведения семинаров-практикумов, конференций, мастер-классов, конкурсов педагогического мастерства, публикаций.

В течение реализации проектов педагоги принимают участие в различных методических мероприятиях, презентуя опыт работы по темам проектов.

Так, например, мы презентовали свой опыт работы на таких мероприятиях как:

- республиканский научно-практический семинар «Коррекционная работа с детьми дошкольного возраста с ОПФР»;

- областной семинар в Василевичах «Специфика работы с обучающимися, имеющими нарушения зрения»;

- городской семинар для творчески работающих заместителей заведующих по ОД «Педагогические инновации и организация их реализации в учреждении дошкольного образования»;

- городской семинар для учителей-дефектологов «Коррекционная работа с детьми дошкольного возраста с ОПФР»;

- демонстрация опыта работы учреждения перед представителями Украины;

- презентация опыта работы на областном фестивале «Ярмарка идей».

Хочу сказать, что на сегодняшний день администрация и педагогический коллектив готов к инновационной деятельности, если они:

а) знают, что хотят, а, значит, прогнозируют результат;

б) планируют этапы инновационнойи экспериментальной деятельности и знают с помощью каких составляющих они будут это делать, то есть анализируют и подбирают ресурсы;

в) умеют отделить главное от второстепенного и верно расставить приоритеты;

г) используют самые оптимальные критерии и показатели эффективности в своей работе;

д) способны быть гибкими и осознают необходимость корректировать свои планы.

Создавая условия, которые я назвала выше, необходимо предусмотреть и возможные обстоятельства, которые способны помешать эффективному осуществлению успешной деятельности. Это могут быть:

- отсутствие четкого реального и выполнимого планов – календарного и перспективного;

- низкий уровень научно-методического сопровождения, в лице недостаточно подготовленного или слишком занятого научного консультанта или методиста;

- неподходящие, невалидные или нестандартизированные критерии и показатели эффективности;

- несистематическая, непоследовательная работа всех участников проекта.

Что же дает нам участие в экспериментальной и инновационнойдеятельности?

1. Создание имиджа эффективного учреждения, повышение рейтинга в районе, городе.

2. Повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов.

3. Повышение качества образовательного процесса, методической работы.

4. Привлечение в инновационный процесс всё большего числа педагогов.

5. Увеличение заработной платы.

Однако, работая в рамках инновационной и экспериментальной деятельности мы столкнулись с рядом проблем:

- увеличение сложности труда, расширение круга должностных обязанностей,

- недостаточное ресурсное обеспечение для внедрения инноваций,

- отсутствие системности;

- недостаточность научно-методического обеспечения;

*-* нехватка времени. Педагоги вынуждены работать только над проектом, отодвигая в сторону текущие вопросы.

- нежелание педагогов участвовать в инновационной и экспериментальной деятельности.Педагоги, которые работают в условиях инновационной деятельности, испытывают большую эмоциональную нагрузку по сравнению со своими коллегами, работающими традиционно. Инновации, как правило, приводят к изменениям психологического состояния участников образовательного процесса, влияют на степень их уверенности в своих силах.

И в завершении хочу сказать, изменения, которые происходят сегодня в обществе, неизменно влекут за собой преобразования в работе учреждений дошкольного образования.

В учреждении дошкольного образования развитию творческой атмосферы может способствовать активная деятельность методической службы. Именно она помогает воспитателям в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в педагогической деятельности.

Поэтому, приступая к инновационной или экспериментальной деятельности, заместитель заведующего по основной деятельности должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

*Заместитель заведующего по основной деятельности*

*ГУО «Специальный ясли-сад № 138 г.Гомеля для детей с нарушениями зрения»*

*Екатерина Викторовна Верховская*