**Моделирование образовательного пространства ДОУ в режиме инновационного развития**

Безделева Марина Юрьевна,

заведующая МБДОУ «Детский сад №63 комбинированного вида»

Вахитовского района г.Казани

Детский сад как дом и мир детей – проблема взрослых. Каким он должен быть, чтобы выросли наши дети по-настоящему успешными, счастливыми, состоявшимися людьми? Многие думают: дошкольное образование – первая ступенька системы образования, и это если не маленькая школа, то место, где к ней готовят. Но жизнь дошкольника – это не подготовка к школе, а уже жизнь, полноценная и очень значимая, но только при условии, что развитие ребенка планируется и осуществляется с учетом его потребностей и возможностей.

На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возникла необходимость  обновления и повышения качества дошкольного образования, введения программно-методического обеспечения дошкольного образования нового поколения. Огромными способностями повышения качества образования обладает организация и внедрение в педагогическую практику образовательных учреждений инновационной деятельности, направленной на проектирование стратегии обновления управления ДОУ, а так же организацию инновационной методической работы с педагогическими кадрами.

Развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий, методов работы с детьми. Используемые в образовательном процессе инновации должны соответствовать насущным потребностям и возможностям ДОУ, удовлетворять всех участников об­разовательного процесса, способствовать достижению качественных, устойчивых и высоких показателей развития детей по ведущим на­правлениям. Экспериментальная деятельность, как пра­вило, направлена на освоение качественно нового в обра­зовательной технологии. Одной из моделей учреждения инновационного типа является и наш детский сад.

Условием успешного развития инновационных процессов в сфере образования является  инновационный потенциал организации. Успешность  любых инновационных преобразований зависит от уровня  инновационной культуры каждого педагога. Пятый год МДОУ активно работает в экспериментальном режиме, осваивая инновационную модель дошкольного образования по сенсомоторному развитию детей дошкольного возраста. Исследования, проводимые в ДОУ в течение ряда лет, позволили разработать модель управления инновационной деятельностью, ориентированной на эффективную реализацию миссии ДОУ.

К началу работы в рамках инновационной экспериментальной площадки коллектив педагогов МДОУ накопил позитивный опыт. В ДОУ была разработана программа развития, концепция инновационной работы по теме, созданы и апробированы авторские программ в рамках реализации экспериментальной работы по сенсомоторному развитию детей. В рамках работы экспериментальной площадки педагогическим коллективом были созданы комплексные целевые программы сенсомоторного развития детей, в которой одним из актуальных направлений педагогического поиска выступает необходимость формирования идей интегрированного развития как средства социальной адаптации детей, и инклюзивного образования.

Быстрое  и эффективное продвижение продуктивного педагогического опыта достигалось в ходе организации стажерских практик, оказания методической поддержки педагогам области через семинары-практикумы, тренинги, сетевое взаимодействие. Заведующий должен четко видеть 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?", "Как изменим предметно-развивающую среду?" и т.д.

Для того чтобы цели учреждения оказались значимыми для педагогов, они должны обладать некоторыми побудительными свойствами.

Переход к полноценному  инновационному ДОУ непрост и возможен лишь при условии создания соответствующей прогрессивной модели управления, которая предусматривает организацию работы в инновационном режиме, только в этом случае, возможно будет перевести ДОУ из функционирующего в развивающееся и развивающее. При этом необходимы особые управленческие действия руководителя по подготовке коллектива к работе в режиме становления, формирования и развития инновационной культуры.

Идея рефлексивного управления процессами предполагает преобразование традиционно руководящей позиции заведующего ДОУ и подчиненной позиции педагогов в личностно-равноправные и в конечном итоге способствует *созданию условий для профессионального и личностного саморазвития педагога– носителя инноваций.*

Идея рефлексивного управления реализуется в ДОУ в ряде ***моделей***, которые расширяют границы профессионально-творческой самоорганизации педагогов и их профессиональной ответственности за свою деятельность. Рефлексивный стиль руководства ДОУ предполагает введение таких ценностей, как понимание потребности педагогов в творчестве, соуправление процессом воспитания, стимулирование педагогической инициативы, педагогической поддержки и стимулирования перехода объектов управления в статус его субъектов.

Управлять творчески, значит инициировать самопроизвольное достраивание, используя внутренний потенциал управляемой структуры.

Выше уже отмечалось, что внедрение целевого управления в деятельность ДОУ затрагивает весь цикл управленческих функций. Наряду с планированием, большое внимание уделяется и аналитической функции. Основное предназначение анализа – определить степень продвижения к поставленной цели, внести коррективы в деятельность либо скорректировать цели и задачи.

Ценными становятся такие характеристики персонала, как ориентация на нововведения, открытость всему новому, заинтересованность в реализации инноваций, профессиональное развитие в соответствии со стратегическими ориентирами.

Следствием адаптации системы стимулирования к условиям развития ДОУ является то, что число ориентированных на инновационную деятельность педагогов в настоящее время составляет ощутимую часть коллектива. Интерес к работе в личностно-ориентированном образовании проявляет каждый второй педагог (50-55%). В основе интереса – прежде всего, внутреннее побуждение.

Инновационная деятельность положительно влияет на уровень компетентности педагогов нашего ДОУ, что отражается как в росте количественных показателей (увеличение числа педагогов, включенных в инновационную деятельность), так и в улучшении качественных характеристик (усиление профессиональной мотивированности, осознание потребности в образовании и самообразовании, потребности в профессиональном общении).

Доказательствами роста инновационного потенциала являются подтверждаемые результаты коллективной диагностики:

* способность педагогического коллектива ставить актуальные и реальные цели
* способность строить и гибко изменять структуру взаимодействий, обеспечивающих достижение поставленных целей с учетом индивидуальных особенностей членов коллектива и максимально возможной эффективностью

Все выше сказанное подтверждает эффективность предлагаемой модели управления инновационной деятельностью в ДОУ, т.к. ее использование в практике работы ДОУ способствует росту положительных изменений в инновационной деятельности коллектива, развитию и самоорганизации методической работы в учреждении.

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.

 «Модель управления инновационной деятельностью по созданию образовательного пространства по сенсомоторному развитию детей » сосредоточена на постоянном совершенствовании. Один из способов постоянного совершенствования — периодическая проверка того, на какой стадии находится ДОУ, по сравнению с тем, где должно находиться — смена курса, ускорение или скачок вперед. Оценка системы дает информацию, необходимую при решении, что делать дальше. Она также помогает создать науку «совершенствования».

 Самые главные **наши условия для успешной работы**: не бояться брать на себя ответственность, быть постоянно в поиске, не опускать руки, если что-нибудь не получается; стремиться больше знать, чтобы лучше разобраться, глубже понимать, находить решения, дающие наилучший результат.