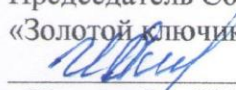





МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –
ДЕТСКИЙ САД №69 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»

Согласовано

Председатель Совета МБДОУ № 69
«Золотой ключик»


А.Г.Ильиных
«28» декабря 2015г

Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 69
«Золотой ключик»


Н.П.Ионова
«28» декабря 2015г.



**ПРОГРАММА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОУ**

2016-2020гг.

Рассмотрено на общем собрании
Трудового коллектива
«09» 11 2015г.
Протокол № 43

г.Мытищи

На сегодняшний день ключевым вопросом модернизации образования является повышение его качества, приведение в соответствие с мировыми стандартами. В документах, определяющих развитие системы образования в Российской Федерации, отмечается потребность усиления внимания государства и общества к такой важной подсистеме, как дошкольное образование.

На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, введения программно-методического обеспечения дошкольного образования нового поколения, направленное на выявление и развитие творческих и познавательных способностей детей, а так же выравнивание стартовых возможностей выпускников дошкольных образовательных учреждений при переходе на новый возрастной этап систематического обучения в школе.

Огромными способностями повышения качества образования обладает организация и внедрение в педагогическую практику образовательных учреждений инновационной деятельности, направленной на проектирование стратегии обновления управления ДООУ, а так же организацию инновационной методической работы с педагогическими кадрами.

Теоретическая проработка проблемы инноваций служит основой обновления образования, его осмысления и обновления с целью преодолеть стихийность этого процесса, эффективно управлять им.

В целом есть основания утверждать, что развитие инновационной деятельности – одно из стратегических направлений в дошкольном образовании.

В настоящее время можно выделить ряд общественных тенденций, способных привести к рождению инноваций:

- Требования гуманизации образовательного процесса.
- Высокий уровень к качеству образования и развитию детей в связи с внедрение ФГОС ДО.
- Ориентация на культурно-нравственные ценности.
- Конкурентные отношения между образовательными учреждениями.
- Активное реагирование на многообразие интересов и потребностей детей и их родителей.
- Большие потенциальные возможности, выражающиеся в инновационной образовательной инициативе педагогов.

Практика инноваций требует перевода управленческой деятельности и методической работы ДООУ в ее новое состояние – инновационное пространство ДООУ.

В связи с этим возникла необходимость разработки программы.

Программа инновационной деятельности в ДООУ

В основе программы лежат такие понятия, как:

- Инновационная управленческая деятельность, по мнению Давыткиной Е.В., это деятельность руководителя ДООУ по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, введение нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития дошкольного образовательного учреждения. Отсюда вытекает определение управленческих инноваций как целенаправленных изменений, связанных с внесением элементов нового в управленческий цикл, организационную структуру и методы управления руководителя ДООУ, что приводит к развитию системы управления дошкольным образовательным учреждением. Внедрение управленческих инноваций ведет к обновлению управленческой деятельности руководителя ДООУ, которая приобретает инновационный характер.
Инновационная методическая работа в ДООУ – как таковое данное понятие в педагогической теории отсутствует. В целях разрешения противоречия между необходимостью развертывания в дошкольных образовательных учреждениях системы инновационной методической работы для повышения профессиональной компетентности педагогов, реализующих инновационную деятельность, и отсутствием в педагогической теории и практике как самого определения понятия «инновационная методическая работа», так описание ее содержания и форм реализации, исследователями данной проблемы Молчановым С.Г., Яковлевой Г.В., была сделана попытка обозначить этот феномен.

Инновационную методическую работу они определили как часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, ориентированную на овладение педагогами новыми, инновационными способами профессиональной деятельности, включающие умения:

- определять приоритетные направления инноваций;
- отбирать содержание инновационной деятельности;
- проектировать реализацию содержания инновации через применение современных педагогических технологий;

- описывать критерии оценки образованности детей по результатам инноваций.

Общая направленность настоящей программы состоит в организации образовательного инновационного пространства в ДОУ, ориентированного на освоение, создание и внедрение в педагогическую практику проектов обновления в образовании, форм управления, развивающих образовательных технологий, повышение качества дошкольного образования, его статуса в обществе.

Цель программы: Создание модели инновационного образовательного пространства ДОУ как одно из условий повышения качества образования.

Основные задачи программы:

- Повысить уровень профессионального мастерства руководителя и педагогов ДОУ.
- Стимулировать и активизировать экспериментально-научные исследования педагогов, нацеленные на разработку перспективных технологий обучения и воспитания детей.
- Создать необходимые условия для творческой деятельности педагогов-практиков.
- Осуществить информационную, научно-методическую и психолого-педагогическую поддержку творческих поисков.
- Пропагандировать инновации и опыт инновационной деятельности в массовой педагогической практике.
- Произвести методическое оформление инноваций, дающее возможность их массового использования.

Ожидаемые результаты:

- Повышение качества организации методической работы в ДОУ (переход на инновационную модель методической работы).
- Формирование позитивного имиджа ДОУ как лидера, ориентированного на устойчивое развитие, повышение его конкурентоспособности по отношению к традиционным ДОУ, что привлечет дополнительные инвестиции, позволит установить и расширить партнерские связи.
- Совершенствование инновационной модели образовательного пространства в условиях реализации приоритетных направлений работы ДОУ.
- Повышение количества педагогов, повышающих свой профессиональный уровень и квалификацию.

- Активное участие педагогов в обобщении и распространении инновационного педагогического опыта работы на районном и российском уровнях.
- Позитивное изменение профессиональной компетентности педагогов ДООУ и их отношения к работе.
- Повышение уровня педагогов в овладении современными образовательными технологиями.
- Оперативное и позитивное реагирование педагогов на внедрение инновационной деятельности в воспитательно-образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения.

Построение программы основано на принципах:

- Гуманизм (создание в ДООУ эмоционального поля отношений, обеспечивающих уважение к личности педагога, поиск средств индивидуального подхода с целью оптимального включения в образовательный процесс каждого педагога).
- Демократизация (активизация участия всех субъектов инновационной деятельности в процессе выбора и планирования содержания инноваций).
- Научность, аналитическая деятельность.
- Системный подход (сбалансированность планирования инновационной деятельности в ДООУ).
- Перспективность (направленность на конечный результат).
- Ритмичность (равномерное распределение всех действий в течении учебного года между членами педагогического коллектива, участвующих в инновации).
- Реальность поставленных целей.
- Динамичность (изменяемость под влиянием внешних и внутренних факторов).
- Принцип главного звена (выбор основных целей на определенных периодах времени и этапах инновации)
-

В процессе реализации программы используются следующие методы:

- изучение научно-практической, психолого-педагогической и методической литературы по теме проекта, нормативных и инструктивных документов;
- анализ имеющегося опыта по теме;
- теоретическое моделирование;
- методы педагогического анализа (диагностика, контроль и наблюдение, анкетирование, интервьюирование и т.д.);
- использование ИКТ в организации инновационной методической работы;

- метод изучения, теоретического анализа и обобщения опыта, складывающегося в ходе инновационной деятельности.

Общее (стратегическое) руководство осуществляет заведующий.

Направления развития инновационных процессов

1. Инновации в управленческой деятельности:

- программно-целевой педагогический менеджмент и маркетинг;
- создание единой программы управления инновационной деятельностью в ДОУ;
- разработка Концепции развития ДОУ, Основных общеобразовательных программ ДОУ;
- изменение алгоритма проведения внутреннего контроля за качеством образования, внедрение его новых форм, делегирование контрольных функций;
- создание нормативно-правовой базы, регламентирующей инновационную деятельность в ДОУ;
- развитая система самоуправления за счет создания коллегиальных органов, созданные из числа педагогов-новаторов, совершенствующих деятельность детского сада в единстве управленческого и научно-исследовательского аспектов.

2. Инновации в работе с педагогическими кадрами:

- Разработка программно-методического обеспечения инновационных процессов: Программы развития ДОУ, образовательной программы, годового плана.
- Разработка и внедрение в практику инновационных коллективных и индивидуальных педагогических проектов.
- создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов ДОУ;
- разработка программы формирования кадрового потенциала;
- разработка педагогами индивидуальных программ педагогического поиска;
- индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов;

- использование активных методов обучения педагогов (мастер-класс, педагогические ринги, стажерские площадки, педагогические проекты, использование ИТК-технологий и т.д.);
- самореализационные формы повышения профессиональной квалификации (творческие конкурсы и лаборатории, публикации опыта работы в СМИ, создание банка инновационных идей, клубы по профессиональным интересам и т.д.);
- обобщение и трансляция передового педагогического опыта (ППО);
- использование педагогами инновационных авторских технологий;
-
- дальнейшая интеграция инновационных процессов в различные направления работы ДОУ.
- Социальные технологии гармонизации детско-родительских отношений.
- Научно-методические продукты инновационной деятельности – публикации методических пособий и разработок, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; участие в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, Интернет-сообществах, форумах, педсоветах.
- Работа творческой и проблемной групп, проведение мастер-классов.
- Информатизация образовательного процесса: организация работы сайта ДОУ, использование потенциала медиа образовательных средств для презентации продуктов проектно-исследовательской деятельности, составление баз данных, работа с интернет-ресурсами, разработка диагностического инструментария и др.

3. Инновации в содержании образования

- адаптация и внедрение новых авторских, дополнительных программ;
- разработка и реализация собственных парциальных программ и педагогических технологий;
- Создание сети дополнительных бесплатных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам ДОУ: кружки, студии, секции и др.
- Расширение спектра образовательных услуг для детей, не посещающих ДОУ: платные образовательные услуги, группы кратковременного пребывания для детей раннего возраста (адаптационные, коррекционно-развивающие),
- Создание консультативного пункта для родителей (законных представителей) и детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитывающихся в условиях семьи для обеспечения единства и

преимущества семейного и общественного воспитания, оказание психолого-педагогической помощи родителям (законным представителям), поддержка всестороннего развития личности детей, не посещающих ДОУ.

- Внедрение инновационных подходов к физкультурно-оздоровительной работе ДОУ
- Создание «Предметно-развивающего пространства детского сада»

Информационно-методическое сопровождение инновационной деятельности ДОУ:

- Создание базы данных по передовому педагогическому опыту, касающегося темы нововведения и приоритетного направления ДОУ.
- Обеспечение педагогов, работающих над внедрением новых программ и технологий, дифференцированным справочно-информационным материалом
- Создание видеотеки методических материалов, открытых занятий, выставок по темам проектов и т.д.

Основными формами работы с детьми и родителями являются:

- игровые сеансы (индивидуальные и групповые);
- индивидуальные развивающие занятия;
- консультации, семинары-практикумы, тренинги, деловые игры, родительские собрания;
- выставки (игровых пособий, литературы);
- творческие выставки;
- праздники, развлечения, открытые просмотры.

Несмотря на то, что инновационная деятельность педагогов оказывает положительное влияние на развитие дошкольного образования в целом, и со всей очевидностью заметны позитивные изменения и инициативы, которые приводят к достижению современного качества образования детей в каждом дошкольном учреждении, анализ экспериментальной практики показывает, что остается нерешенными ряд проблем:

- проблема воспроизводства инноваций в условиях взаимодействия педагогов ДОУ;
- проблема изменения, оптимизации новшеств, способность вовремя избавляться от устаревшего, нецелесообразного;
- приспособление новшеств к конкретным условиям с учетом специфики и возможностей ДОУ;

- поддержка педагогической инициативы, ее продвижение.

Моделирование и проектирование процесса развития дошкольного образовательного учреждения

Для полноценного развития образовательного учреждения необходимо построить проект его деятельности на обозримую перспективу, учитывающий модель дошкольного образовательного учреждения и механизм поэтапного преобразования ее составляющих.

При этом моделью в нашем понимании будет выступать система пространств ДООУ, фиксирующих развитие субъектов образовательного процесса во взаимодействии, а также показатели их взаимосвязанной деятельности.

Представленная в схеме модель пространства развития дошкольного образовательного учреждения выполняет критериально-диагностическую, плано-прогностическую и развивающе-формирующую функции, позволяющие оптимально управлять деятельностью учреждения.

Пространство развития дошкольного образовательного учреждения (ДООУ) состоит из трех взаимосвязанных пространств развития его субъектов: воспитателей, родителей, детей. Основной структурной единицей в процессе развития ДООУ выступает взаимодействие участников учебно-воспитательного процесса в системе «педагог — ребенок — родитель». Посредством описания специфики функционирования данной системы мы приходим к пониманию направленности и назначения выделенных пространств развития всех субъектов: родители формируют социальный заказ на уровне общественной потребности, воспитатели являются непосредственными реализаторами образовательных услуг на уровне государства, дети выступают как потребители оказываемых ДООУ образовательных услуг по обучению, воспитанию, развитию личности.

Пространство развития дошкольного образовательного учреждения



Логика развертывания процессов развития в каждом из пространств заключается в смене этапов и уровней развития: адаптация, интеграция, индивидуализация. Выделенные этапы, с одной стороны, фиксируют непрерывность и количественную трансформацию изменений, с другой стороны, определяют уровни, характеризующие качественные изменения того или иного пространства развития дошкольного учреждения.

На этапе адаптации обеспечивается актуализация потенциала развития и саморазвития педагогов, родителей, детей, создаются условия для перевода их с позиции объекта в позицию субъекта собственной жизнедеятельности.

Этап интеграции связан с обеспечением развития и саморазвития средствами взаимодействия в системе «педагог — ребенок — родитель» в форме сотворческой продуктивной деятельности и общения. Итогом этого этапа является перевод педагогов, родителей, детей с позиции субъекта в личностный контекст жизнеосуществления.

Этап индивидуализации связан с анализом степени обособленности личности педагога, родителя, ребенка в соответствующем интегрированном сообществе и определением потенциала развития в процессе максимального раскрытия индивидуальной сущности субъектов.

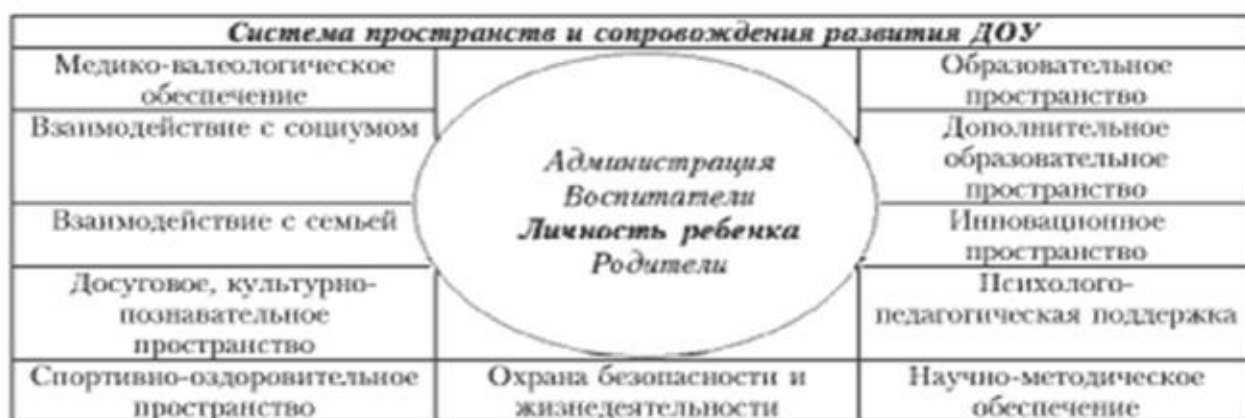
Инновационные технологии, обеспечивающие открытость, сетевое взаимодействие.

Цель: Создание условий для взаимовыгодного социального партнерства в режиме открытого образовательного пространства, обеспечивающего успешную социализацию и накопление детьми социального опыта.

Задачи:

1. Поиск форм эффективного взаимодействия дошкольного образовательного учреждения с социальными партнерами.
2. Совершенствовать профессиональную компетентность и общекультурный уровень педагогических работников.
3. Формирование положительного имиджа, образовательного учреждения, как социального партнера.

Одним из путей повышения качества дошкольного образования можно видеть в установлении прочных связей с социумом. Развитие социальных связей нашего дошкольного образовательного учреждения с культурными и научными центрами дает дополнительный импульс для духовного развития и обогащения личности ребенка с первых лет жизни, совершенствует конструктивные взаимоотношения с родителями, строящиеся на идее социального партнерства. Одновременно этот процесс способствует росту профессионального мастерства всех педагогов детского сада, повышает имидж учреждения, указывает на особую роль его социальных связей в развитии каждой личности и тех взрослых, которые входят в ближайшее окружение ребенка.



Модель социального партнерства ДОО

Социальное партнёрство позволяет нашему дошкольному образовательному учреждению решать такую стратегическую задачу, как повышение качества воспитательно - образовательной работы с воспитанниками.

Основными принципами сотрудничества являются:

- Установление интересов каждого из партнера;
- Совместное формирование целей и задач образовательной деятельности;
- Выработка четких правил действий в процессе сотрудничества;
- Значимость социального партнерства для каждой из сторон.

Условиями эффективного взаимодействия ДОО с социальными партнерами выступают:

Открытость ДОО

- Установление толерантных и деловых контактов
- Использование образовательного и творческого потенциала социума

Взаимодействие нашего детского сада с социальными партнерами осуществляется по следующим направлениям:

- Сотрудничество с родителями
- родительские собрания и циклы лекций для родителей;
- консультирование родителей (индивидуальное и групповое);
- родительские уголки, информационные стенды, листы - памятки для родителей;
- проведение дней открытых дверей;
- участие родителей в создании предметно-развивающей среды;
- участие в планировании, разработке сценариев, подготовке, оформлении и непосредственном участии в мероприятиях,
- организация встреч с интересными людьми

Инновационные формы работы с родителями:

- Деятельность консультативного пункта по работе с родителями и с детьми, не посещающими дошкольное образовательное учреждение
- Деятельность «Школы будущего первоклассника», включающую взаимодействие с родителями
- Деятельность клуба «Вместе за здоровьем»,

Сотрудничество с муниципальными дошкольными образовательными учреждениями:

Взаимодействие по организации и проведению совместных мероприятий

Сотрудничество с муниципальными общеобразовательными учреждениями

Сотрудничество обеспечивает преемственность ступеней общего образования воспитанников: дошкольное образование - начальная школа.

Организованные совместные мероприятия:

- Взаимопосещение педагогов дошкольного образовательного учреждения и учителей начальной школы
- Родительские собрания в дошкольном образовательном учреждении с участием учителя начальной школы общеобразовательного учреждения
- совместная работа, направленная на воспитание патриотизма у дошкольников через посещение музеев Боевой славы в общеобразовательных учреждениях

Сотрудничество с Учебно-методическим центром

Направления совместной деятельности:

- Методическое сопровождение и поддержка воспитательно – образовательного процесса дошкольного образовательного учреждения
- Создание условий для повышения квалификации педагогических работников детского сада.
- Организация конкурсов педагогического мастерства на муниципальном уровне
- Методическое сопровождение участников областных и всероссийских конкурсов.
- Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта.

Сотрудничество с общественными организациями города:

Участие в мероприятиях, направленных на воспитание патриотического воспитания дошкольников, повышают имидж нашего дошкольного образовательного учреждения, уровень профессиональной компетентности педагогов, формирует успешность педагога и воспитанника через участие в творческих совместных мероприятиях.

Открытость ДОО как системы определяется на базе тех пространств развития, которые существуют в учреждении, а также динамики их изменений.

Основным результатом функционирования открытой системы будет успешное взаимодействие с социумом, осваивая который дошкольное образовательное учреждение само становится мощным средством социализации личности. Всестороннее и гармоничное развитие личности ребенка может быть обеспечено комплексным воздействием на все стороны его активности. Комплексное воздействие основано на совокупности взаимосвязанных пространств развития субъектов воспитания внутри дошкольного учреждения.

Выделенные пространства являются необходимыми и на сегодняшний день достаточными для большинства ДОО в целях обеспечения требуемого уровня воспроизводства результатов инновационной деятельности учреждения.

Оценка инновационного потенциала педагогов

1. Степень ответственного отношения к делу.
2. Мотив педагогической деятельности: призвание – старание – случайность.
3. Приоритеты в организации работы: поиск нового – набор известных приёмов.
4. Отношение детей: любовь – уважение – боязнь.
5. Отношение родителей: уважение – неприятие – «никакое».
6. Отношение коллектива: стремление к лидеру – ровное – отчуждение.
7. Кругозор.
8. Воспитанность: тактичность – низкая культура – конфликтность.
9. Позиция на педсоветах, совещаниях: активен – участвует – отмалчивается.
10. Степень профессиональной открытости: охотно делиться опытом (часто проводит открытые занятия)
- после уговоров – иногда.
11. Моральные правила: принципиальность – невмешательство – игра в «правду».
12. Чувство юмора.
13. Коммуникабельность: открытость – сдержанность – «всё в себе».

Данная система является открытой, т.е. она может быть дополнена или сокращена.

Первые три позиции имеют принципиальное значение для деятельности в коллективе.

В свою очередь, предъявляются требования к руководителю детского сада, планирующему инновационную деятельность.

Он должен:

1. Уметь отличать реально выполнимые цели от ложных, недостижимых;
2. Быть готовым предложить своим подчинённым ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;
3. Твёрдо знать, чего хочет достичь программа, чётко сформулировать, к каким результатам приведёт её реализация;
4. Уметь донести свои идеи до коллег таким образом, чтобы они не только поняли, но и приняли их, захотели осуществить;
5. Иметь в коллективе группу единомышленников;
6. Мыслить категориями успеха.

Но самое важное заключается в умении руководителя выделить проблемы, актуальные для его учреждения, увидеть разницу между желаемым и действительным. Для этого нужно чётко сформулировать ответы на следующие вопросы:

- что мы имеем, каких результатов достигли;
- что нас не удовлетворяет в работе;
- что мы хотим изменить в соответствии с новыми требованиями и какие результаты хотим получить.

По результатам исследований можно выделить пять групп педагогов с различным отношением к деятельности.

1-я группа – педагоги, для которых характерно стремление к творческому росту, активность к инновационной деятельности.

Чаще всего это педагоги, имеющие педагогический стаж от 2 до 10 лет, а также после 15 лет.

2-я группа – педагоги, для которых характерны как стремление к достижению успехов в своей профессиональной деятельности, так и ориентация на саморазвитие.

3-я группа – педагоги, ориентированные на внешние оценки своей деятельности, весьма чувствительны к материальным стимулам, что позволяет руководителям даже при ограниченном количестве организационных, включая финансовые, ресурсов эффективно влиять на их труд.

Обычно это педагоги со стажем работы менее 5 лет и со стажем от 10 до 20 лет.

4-я группа – так же, как педагоги предыдущей группы, они ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в безопасности, они стремятся избегать дисциплинированных взысканий и критики.

Чаще всего данный тип педагога имеет стаж работы свыше 20 лет.

5-я группа – педагоги, которые отрицательно относятся к организационным изменениям и инновациям в педагогической деятельности, уделяют повышенное внимание условиям труда. Чаще это педагоги, имеющие стаж более 20 лет и даже находящиеся на пенсии, но продолжающие трудиться.

Руководителю, организующему инновационную деятельность, важно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива, который характеризуется тремя показателями.

1. Восприимчивость педагогов к новому – это потребность в постоянном профессиональном росте. Восприимчивый к нововведениям педагог:

- а) стремится внедрить передовой опыт в практику;
- б) постоянно занимается самообразованием;
- в) привержен определённым своим идеям, которые развивает в процессе деятельности;

г) анализирует и рефлексировывает результаты своей педагогической деятельности, сотрудничает с научными консультантами;

д) умеет прогнозировать свою деятельность и планировать её в перспективе.

Опираясь, на эти пять признаков, при помощи простого тестирования можно оценить своих педагогов, используя пятибалльную шкалу оценок:

5 баллов – восприимчивость очень сильно выражена;

4 балла – выражена;

3 балла – проявляется, но не всегда;

2 балла – слабопроявляется;

1 балл – не проявляется.

Кфакт – фактически полученное количество баллов;

К_{макс.} – максимально возможное количество баллов.
К_{факт.} К = ----- К_{макс.}

Таблица 1.

«новатор»	«передовик»	«умеренный»	«предпоследний»	«последний»
1	2	3	4	5

1. Группа новаторов. Педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.

2. Группа передовиков — это те, кто первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся в округе, районе инновации.

3. Группа «Золотая середина» («умеренные»). Освоение новшеств 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. Группа «Предпоследние». Эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. Группа «Последние». В нее входят педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности. лектив, вступающий в инновационный процесс, проходит, как правило, несколько стадий своего развития: робость — кликушество — стабилизация — сотрудничество — зрелый коллектив.

Кол

Последние две — это стадии высокого осознания коллективом необходимости инноваций.

По выборочным статистическим данным, члены коллектива ДООУ по отношению к инновации разделяются следующим образом (в процентах): первая группа — лидеры — 1—3; вторая — позитивисты — 50; третья — нейтралы — 30; четвертая — негативисты — 10—20.

Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме.

В связи с этим задача руководителя — формировать в коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях, переводить таким образом людей из третьей и четвертой групп в зону повышенной инновационной мотивации.

Оцените качество воспитателя:

7 – данное качество присуще в высокой степени;

6 – данное качество ему свойственно;

5 – скорее всего это качество ему присуще;

4 – трудно сказать, свойственно ему это качество или нет;

3 – скорее всего присуще противоположное качество

2 – противоположное качество сильно выражено

1 – противоположное качество ярко выражено.

Положительное качество

1. Хорошо знает свою работу

2. умеет быстро принимать решение в сложных обстоятельствах

3. постоянно работает над повышением квалификации

4. действует самостоятельно, имеет своё мнение

5. всегда вежлив и доброжелателен с коллегами

6. активен, энергичен

7. общителен

8. принимает активное участие в жизни д\у

Мотивация к повышению профессионального уровня:

- удовлетворённые знания по методике (воспроизведение полученных в ВУЗе знаний в пределах требований)
- Глубокие знания по методике (авторские разработки)
- Сознательное моделирование процесса совершенствования на основе глубокого анализа своих неиспользованных возможностей.
- осознание недостаточности знаний по отдельным аспектам методики, формирование потребности в этом направлении

Сумма баллов:

Свыше 65 – высшая категория

50 – 60 – 1 кв. категория

39 – 50 – 2 кв. категория

Перспективы развития нашего учреждения:

- включение дошкольного учреждения в реализацию проектов и программ в области образования (федеральном, региональном уровне);
- шире освещать деятельность ДООУ на телевидении, в средствах массовой информации, отражать жизнь детского сада в полиграфии (буклеты, календари, стенды, плакаты);
- организация и включение в структуру управления ДООУ мобильных объединений педагогов учреждения, родителей воспитанников, представителей учреждения власти, образования, здравоохранения, культуры и спорта, а также заинтересованного населения микрорайона;

- использование ИКТ в образовании расширит возможности педагогов, позволит качественно по-иному организовывать процессы обучения и воспитания, является актуальным и современным направлением развития образования;
- разработка и освоение педагогического мониторинга;
- отработка механизма деятельности Управляющего совета, как независимого юридического лица.
- организация клубов для родителей;
- разработка и реализация проекта качества предоставляемых услуг в ДООУ;
- разработка и внедрение проекта «Одаренный ребенок»;
- 100% выполнение ДООУ муниципального задания – как средство оценки деятельности, как ориентир на качество;
- успешная реализация программы по здоровьесбережению
- обеспечение качественных образовательных услуг и условий;
- повышение имиджа учреждения в районе и городе.

Характер инновационной деятельности наших педагогов можно определить как комбинаторный: традиционные формы и методы воспитательно-образовательной деятельности сочетаются с изменённым содержанием, с внедрением новых образовательных технологий. Инновационная деятельность педагогов выполняет роль пускового механизма ДООУ, становится условием его развития

Используемая литература:

1. Бармин Н. Ю. Нормативное финансирование и качество образования//Педагогическое обозрение № 2–3. Н. Новгород.: Нижегородский гуманитарный центр, 2008. с. 31
2. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие. — М.: Сфера, 2004
3. Белоусова Р. Ю. Управление инновационным процессом в дошкольном образовательном учреждении: методическое пособие. Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2007. — 88 с. — (Школа педагога — менеджера)
4. Белоусова Р. Ю. Основные аспекты управления инновационным процессом//Педагогическое обозрение № 3. Н. Новгород.: Нижегородский гуманитарный центр, 2007. с. 144
5. Боровиков Л. И. Научный руководитель в инновационном учреждении дополнительного образования детей. — Новосибирск: Издательство НИПКПРО, 2004. — 80 с.
6. Бовин А. А. Управление инновациями в организации: учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. — 3-е изд., стер. — М.: Изд-во «Омега — Л», 2009. — 415 с.
7. Загвязинский, В. И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / В. И. Загвязинский. — Тюмень, 1993.
8. Голобокова Г. М. Управление инновационной деятельностью: учеб. пособие / Г. М. Голобокова, Н. Н. Жумаева; Сев.-Вост. гос. ун-т. — Магадан: СВГУ, 2007. — 220 с. — Библиогр.: с. 215–220.
9. Управление современным дошкольным образовательным учреждением / Т. П. Колодяжная. — Ростов н/Д: Учитель, 2002.
10. Кондратьева Е. Ю. Управление инновациями / Е. Ю. Кондратьева // Актуальные проблемы стратегического и тактического менеджмента: материалы
11. Всерос. конф. студентов и молодых ученых (Гатчина, 12–14 нояб. 2007 г.). — Гатчина, 2007. — С. 47–49.
12. Поволяева М. Н., Булова Л. Н. Теория и практика развития экспериментальной работы в дополнительном образовании детей. — М.: ООО «ДОД», 2008. — 120 с.
13. Сафонова, О. А. Программно-целевое управление развитием дошкольного учреждения / О. А. Сафонова. — Н. Новгород: НГЦ, 2001.

