



ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ
Организация работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации 8

1.1 Проблемы инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации в теории и практике 8

1.2 Совершенствование деятельности педагогов в условиях дошкольной образовательной организации 14

Организация работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность программы бакалавриата
«Дошкольное образование. Управление дошкольным образованием»
Форма обучения очная**

Проверка на объём заимствований:

69,87 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

16.05 2024 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

студентка группы ОФ 502/265-5-1

Амбарова Анна Андреевна *Анна*

Научный руководитель:

д. п. н., профессор кафедры

ТМиМДО

Бутенко Наталья Валентиновна

Челябинск

2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ПО ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	8
1.1 Проблема организации работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации в теории и практике	8
1.2 Совершенствование инновационной деятельности педагогов в условиях дошкольной образовательной организации	14
1.3 Реализация организационно-педагогических условий работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации	23
Вывод по главе 1	30
ГЛАВА 2 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА С ПЕДАГОГАМИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	32
2.1 Цель, задачи и организация экспериментальной работы	32
2.2 Инновационная деятельность в методической работе дошкольной образовательной организации	35
2.3 Результаты экспериментальной работы	42
Выводы по главе 2	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	51
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	60

ПРИЛОЖЕНИЕ 3	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	63

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Инновации в образовании – необходимое условие его развития в соответствии с постоянно меняющимися потребностями общества. В настоящее время инновации активно внедряются в систему дошкольного образования, вариативные образовательные программы, позволяющие обеспечить разнообразие воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребёнка и запросы его семьи, данные программы смогли войти в часть, формируемую участниками образовательных отношений в образовательной программе образовательной организации. В этих условиях педагогу дошкольного образования необходимо ориентироваться в широком спектре современных инновационных идей, технологий, направлений. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии дошкольного образования и относятся к таким изменениям в работе учреждения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления его сотрудников, вносят в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся государственные реформы, внедряются новшества в образовательной организации, качественно изменяющие содержание, методику и технологию организации процесса реализации инноваций. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии дошкольного образования и относятся к таким изменениям в работе учреждения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления его сотрудников, вносят в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое.

Образовательный процесс и его инновации создают своеобразное поле взаимного обмена деятельностью субъектов образования в контексте взаимодействия, при этом деятельность каждого из его участников непосредственно воспроизводит содержание, рождающееся этим взаимодействием. Образуется целостность, характеризующаяся отношениями взаимной связи и взаимной обусловленности.

Актуальность изучаемой проблемы указывает на наличие в образовательной теории и практике явных противоречий между:

- потребностью общества в повышении качества дошкольного образования на основе инновационных технологий и несовершенством процессов внедрения в образовательный процесс дошкольной образовательной организации инновационных технологий;

- необходимостью повышения профессионального мастерства педагогов и недостаточной разработанностью системы методической работы дошкольных образовательных организаций по инновационной деятельности.

Актуальность решения обозначенной проблемы и в выявленные противоречия позволили определить тему исследования: «Организация работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: изучить, теоретически обосновать и экспериментально проверить систему мероприятий, включающую инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Объект исследования: процесс организации методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия работы педагогов по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: организация работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации будет эффективной, если реализовать следующие организационно-педагогические условия:

- проводится целенаправленная работа по формированию инновационной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации;

- внедряются эффективные формы методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

Исходя из цели, объекта, предмета и гипотезы исследования, поставлены следующие задачи исследования:

- 1) изучить и описать формы организации работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации;

- 2) разработать перспективный план совершенствования инновационной деятельности с педагогами в дошкольной образовательной организации;

- 3) экспериментальным путем апробировать перспективный план работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации.

Для решения данных задач применялись методы исследования:

- теоретические: анализ психолого-педагогической и методической литературы, систематизация данных;

- эмпирические: наблюдение, анализ деятельности педагогов, самоанализ.

Этапы исследования:

Первый этап – подготовительный. Изучалась проблема инновационной деятельности в работе с педагогами в педагогической и методической литературе. Выявлены цель, объект, предмет, гипотеза, этапы и задачи исследования, определены критерии оценивания, составлен план экспериментальной работы. На данном этапе изучалась методическая

работа дошкольной образовательной организации и реализация инновационной деятельности с педагогами в дошкольной образовательной организации (далее ДОО).

Второй этап – процессуальный. На данном этапе был апробирован план работы с педагогами дошкольной образовательной организации по инновационной деятельности. Были реализованы мероприятия по формированию инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Третий этап – контрольный. Проверялись положения гипотезы, проведена систематизация результатов исследования, сформулированы основные выводы по проведенной экспериментальной работе.

Практическая значимость исследования:

– использование в практической и методической работе ДОО перспективного плана работы с педагогами по инновационной деятельности.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17 г. Челябинска». В экспериментальном исследовании приняли участие 25 педагогов.

Структура исследования: введение, 2 главы, выводы по главам, заключение и список использованных источников, приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ПО ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Проблема организации работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации в теории и практике

Дошкольное образование – важнейший период становления личности, когда закладываются предпосылки гражданских качеств, формируются ответственность и способность ребёнка к свободному выбору, уважению и пониманию других людей независимо от их социального происхождения – это целостный процесс, направленный на: обеспечение разностороннего развития ребёнка дошкольного возраста в соответствии с его задатками, наклонностями, способностями, индивидуальными, психическими и физическими особенностями, культурными потребностями; формирование у ребёнка дошкольного возраста моральных норм, обретение им жизненного социального опыта.

В профессиональную деятельность педагогов дошкольного образования введен нормативный правовой акт, определяющий содержание отечественного дошкольного образования (далее ДО) – Федеральная программа (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28.12.2022 № 71847)).

Федеральная образовательная программа (далее ФОП ДО) является основой для самостоятельной разработки и утверждения ДОО Программы, обязательная часть которых должна соответствовать Федеральной образовательной программе и может оформляться в виде ссылки на нее. Федеральная программа определяет объём обязательной части этих Программ, который в соответствии с федеральным образовательным

стандартом (далее ФГОС ДО) составляет не менее 60% от общего объёма программы. Часть Программы, формируемая участниками образовательных отношений, составляет не более 40% от общего объёма программы и может быть ориентирована на специфику национальных, социокультурных и иных условий, в том числе региональных, в которых осуществляется образовательная деятельность; сложившиеся традиции ДОО; выбор парциальных образовательных программ и форм организации работы с детьми, которые в наибольшей степени соответствуют потребностям и интересам детей, а также возможностям педагогического коллектива и ДОО в целом.

Любая дошкольная образовательная организация проходит три этапа: становление (при создании нового ДОО и нового коллектива), функционирование (воспитательно-образовательный процесс организован на основе традиционных стабильных программ, педагогических технологий); развитие (прежнее содержание образования, педагогические технологии воспитания и образования вступают в противоречие с новыми целями, условиями ДОО и государственными образовательными стандартами). Развивающиеся ДОО, работающие в поисковом режиме, значительно отличаются от тех, целью которых является стабильное традиционное поддержание раз и навсегда заведенного порядка функционирования.

На основе анализа трудов О. И. Давыдовой, Е. В. Леоновой, А. А. Майера, Н. Е. Поповой, Н. Л. Пономарева установлено, что существует несколько признаков, по которым определяется режим инновационного развития ДОО:

- актуальность (значимость и своевременность) проводимой работы, направленной на выработку практических мер для решения серьезной проблемы;
- включённость в поисковую деятельность большинства педагогов;

– характеристика результатов: эффективность, продуктивность, оптимальность;

– инновационный потенциал и климат в коллективе для развития инновационной деятельности;

– присутствуют показатели инновационного развития: устойчивость, воспроизводимость, качественная трансформация системы управления, всех компонентов целостного педагогического процесса и условий его реализации в ДОО.

Рассмотрим основные понятия нашего исследования в трудах авторов (таблица 1).

Таблица 1 – основные понятия исследования.

№ п/п	Понятие	Ф.И.О. учёных	Трактовка понятия
1	2	3	4
1.	Инновации	С. Н. Мазуренко	это такое нововведение, которое «... включает в себя разработку новой технологии и в результате – создание нового продукта, конкурентоспособного на рынке»
2.		А. В. Хуторской	идеи, и процессы, и средства, и результаты, взятые в единстве качественного совершенствования педагогической системы
3.		П. Н. Завлин	новая или улучшенная продукция (товар, работа, услуга), способ (технология) ее производства или применения, нововведение или усовершенствование в сфере организации и (или) экономики производства, и (или) реализации продукции, обеспечивающие экономическую выгоду, создающие условия для такой выгоды или улучшающие потребительские свойства продукции (товара, работы, услуги)
4.	Нововведения	Э. А. Уткин	объект, внедренный в производство в результате проведенного научного исследования или сделанного открытия, качественно отличный от предшествующего аналога
5.		А. Н. Пригожин	это предмет инновации; новшество и инновация имеют различные жизненные циклы

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
6.	Инновационная деятельность	Т. И. Маркова	инновационный процесс эволюционного преобразования научного знания в новые виды продуктов, технологий и услуг, маркетинговые исследования рынков сбыта товаров, их потребительских свойств, конкурентной среды, а также комплекс технологических, управленческих и организационно-экономических мероприятий, которые в своей совокупности приводят к инновациям, новому подходу к информационным, консалтинговым, социальным и другим видам услуг
7.		А. Я. Полонский	воплощает в себе единство технологических, организационных и социальных нововведений, в ходе реализации которых формируется новая модель развития, преобразования и эффективного использования общественных, природных и экономических ресурсов, где конечной целью является повышение качества жизни населения страны

Инновационная деятельность напрямую связана с гуманизацией образования, как указывает В. А. Слостёнин, что процесс, направленный на развитие личности как субъекта творческой деятельности, «составляет важнейшую характеристику образа жизни педагогов и воспитанников, предполагающую установление подлинно человеческих (гуманных) отношений между ними в педагогическом процессе» и является ключевым компонентом педагогического мышления, сфокусированного на идее развития личности [38, с. 23]. Ведущим направлением гуманизации образования считается самоопределение личности в культуре, ее приобщение к национально-культурным традициям, обогащенным современными идеями, в том числе идеями внедрения инновационной деятельности, что логично дополняет основные положения ФГОС ДОО.

Инновационная деятельность ориентирована на разработку, апробацию и внедрение новых учебников и разработанных в комплекте с ними учебных пособий, на совершенствование научного, учебно-методического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями.

В Российской Федерации вопросы инновационной деятельности в дошкольных образовательных организациях регламентируются приказом Министерства образования и науки РФ "Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования". Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования (далее – инновационная инфраструктура) определяет правила формирования и функционирования инновационной инфраструктуры, в том числе ее состав, основные направления инновационной деятельности, а также порядок признания организации федеральной инновационной площадкой и порядок реализации инновационных проектов (программ). На основании данного приказа дошкольные образовательные организации разрабатывают локальные нормативные акты регулирующие инновационную деятельность ДОО.

Главным показателем инновации является прогрессивное начало в развитии ДОО по сравнению со сложившимися традициями и массовой практикой, поэтому инновации в системе образования связаны с внесением изменений:

- в цели, содержание, методы и технологии, формы организации и систему управления;
- в стили педагогической деятельности и организацию учебно-познавательного процесса;
- в систему контроля и оценки достижений воспитанников;

- систему финансирования;
- в методическое обеспечение;
- в систему воспитательной работы;
- в календарный план и образовательную программу;
- в деятельность педагога и воспитанника [33].

Любой инновационный процесс носит вероятностный характер, и не все его последствия могут быть спрогнозированы. Уйти от многих ошибок и упущений еще на уровне проекта или модели поможет составление аналитического обоснования и инновационной программы или модели инновационной работы ДОО.

Анализ проблем инноваций педагогической деятельности с неизбежностью выдвигает задачу оценки и разработки теоретических основ формирования инновационной деятельности заведующих, старших воспитателей. Эта задача имеет глубокий социально-педагогический смысл, так как от ее решения зависит успех преобразований в системе образования, перспективы развития дошкольного учреждения [4]. Одной из тенденций развития инновационных технологий является также включение в учебный процесс не только познавательной, но и эмоционально-личностной сферы человека.

Цели и задачи инноваций строятся на основе тщательного анализа текущей обстановки в ДОО, с одной стороны, и из прогнозов его развития – с другой. Отобранные цели и задачи инноваций должны быть согласованы и одобрены большинством педагогического коллектива, реалистичны, адаптированы к новым условиям, должны повышать уровень мотивации и стимулирования, обеспечивать контроль. При управлении инновационными процессами в современном ДОО (с учетом прогноза конечных результатов) основная часть этих действий обсуждается коллегиально. Самые крупные мероприятия инновационной деятельности должны разрабатываться групповым методом [3].

Подготовка заведующих, старших воспитателей к инновационной деятельности эффективна, если она разворачивается в адекватных учебных формах и решает две взаимосвязанные задачи: формирование инновационной готовности к восприятию новшества и обучение умениям действовать по-новому. Таким образом, реформирование дошкольного образования с целью более полного удовлетворения запросов родителей и интересов детей предъявляет новые требования к ДОО.

Внедрение инноваций в работу образовательного учреждения – важнейшее условие совершенствования и реформирования системы дошкольного образования. Развитие ДОО, переход в новое качественное состояние не может осуществляться иначе, чем через освоение новшеств, поэтому цель управления инновационными процессами в ДОО, которая возлагается на заведующего и методиста, заключается в обеспечении реализации инновационных стратегий, функционирования инновационных структурных подразделений и всего педагогического коллектива для достижения высокой эффективности образования и повышения его качества.

Таким образом нами были рассмотрены основные нормативные акты, регламентирующие деятельность дошкольных образовательных организаций, с целью проведения анализа структуры ДОО и определения места инновационной деятельности в работе организаций. Так же был проведен теоретический анализ определений: инновация, нововведение, инновации в образовании. Нами систематизированы данные по управлению внедрением инноваций в образовательный процесс ДОО.

1.2 Совершенствование инновационной деятельности педагогов в условиях дошкольной образовательной организации

Инновация в системе образования предполагает введение нового в цели образования; разработку нового содержания, новых методов, средств, внедрение и распространение существующих педагогических систем. А

также форму обучения и воспитания, организацию совместной деятельности педагога и воспитанников. Осуществление инновационной деятельности в дошкольном учреждении гарантирует высокие результаты работы с детьми. Использование нетрадиционных приемов и видов образовательной деятельности, новых форм и методов организации воспитания и обучения воспитанников, современных образовательных технологий позволяет добиться того, чтобы обеспечить личностную и профессиональную самореализацию педагогов, а также саморазвитие личности детей.

Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, создается противоречие между желанием и реальным результатом. Для определения направления инновационной деятельности необходимо определить перспективу с учетом социального заказа общества на качество дошкольного образования, запросы родителей на уровень образованности их детей и четко сформулировать цель инновационной деятельности.

Руководитель дошкольного учреждения должен учитывать индивидуальные особенности участников инновационного процесса, их уровень профессиональной квалификации, организаторские способности, психологическую готовность к новой деятельности, дополнительной учебной нагрузке.

Приводим перечень позиций, по которым руководитель может оценить готовность педагогов к новым видам деятельности:

- степень ответственности по отношению к делу,
- мотив педагогической деятельности (признание – старание – случайность),
- приоритеты в организации работы: поиск нового – набор известных приемов,
- отношение детей: любовь – уважение – боязнь, – отношение родителей: уважение, неприятие, «никакое»,

- отношение коллектива: стремление к лидеру – ровное – отчуждение,
- кругозор,
- воспитанность: тактичность – низкая культура – конфликтность,
- позиция на педсоветах, совещаниях: активен – участвует – отмалчивается,
- степень профессиональной открытости: охотно делится опытом (часто проводит открытые занятия, мастер – классы) – после уговоров включается в мероприятия – иногда,
- моральные правила: принципиальность – невмешательство – игра в «правду»,
- чувство юмора,
- коммуникабельность: открытость – сдержанность – «все в себе».

В свою очередь предъявляются требования к руководителю ДОО, планирующему инновационную деятельность. Он должен:

- уметь отличать реально выполнимые цели от ложных, недостижимых;
- быть готовым предложить своим подчиненным ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;
- твердо знать, чего хочет достичь программа, четко сформулировать, к каким результатам приведет ее реализация;
- уметь донести идеи до коллектива педагогов таким образом, чтобы они не только поняли, но и приняли их, захотели осуществить;
- иметь в коллективе группу единомышленников;
- мыслить категориями успеха.

Профессиональная компетентность педагога в единстве его теоретической и практической готовности к выполнению педагогических функций позволяет говорить о его самостоятельности, ответственности, инициативности, органичности взаимодействии с участниками образовательного процесса. Компетентность соединяет в себе профессиональные и личностные качества, направляя педагога на

целенаправленное применение знаний в процессе прогнозирования, планирования и реализации учебно-воспитательной работы, активизируя его в направлении самообучения, саморазвития, самореализации в социально значимой деятельности. Л.К. Гребенкина и Н.А. Суворова профессиональную компетентность ставят в один ряд с педагогическим профессионализмом, профессиональной культурой, нацеленностью на профессиональный рост [4].

Если говорить о готовности к инновационной деятельности в образовании, то здесь необходимо отойти от видения готовности только как психического состояния или как качества личности, так как инновационный уровень образовательной деятельности предполагает личностное осмысление педагогом своего педагогического опыта; аккумуляции знаний, повышения их системности и разносторонности, расширения целостной картины мира, понимания общих закономерностей в педагогическом процессе и следования им в своей образовательной практике. В ходе освоения инновационной деятельности педагог подвержен переоценке собственных профессиональных способностей, начинает стремиться к новым способам познания и построения образовательного процесса, трансформировать свои знания в новый опыт.

То есть инновационную деятельность можно назвать еще и эффективным фактором реализации профессиональных возможностей педагога, раскрытия его творческого потенциала, условием его личностного развития, профессионализации, углубления и расширения профессионального образования, воспитания и самообучения, профессионального самоопределения и саморазвития. Следовательно, если говорить о готовности педагога к инновационной деятельности как о целостном состоянии личности, то можно представить данную готовность в виде актуализации в педагогической деятельности тех способностей и качеств личности, которые позволяют адаптироваться к инновационному характеру образовательной деятельности, а также на эффективном

(продуктивном) уровне ее реализовывать. Если готовность педагога к инновационной деятельности рассматривать как интегративное качество личности, являющееся следствием развития профессиональной компетентности, то данную готовность можно описать как направленность педагога на осуществление педагогической работы в условиях инновационного образовательного процесса, а именно на создание, освоение и реализацию образовательных инноваций.

Феномен «готовности к инновационной деятельности» достаточно широко представлен в психолого-педагогических исследованиях (Т. А. Вайзер, В. И. Долгова, М. Ю. Елагина, О. М. Краснорядцева, И. Е. Пискарева, Е. А. Подвигина, В. А. Слостёнин, Е. Н. Францева и др.). В настоящее время в психолого-педагогической литературе проблема психологической готовности к деятельности рассматривается с позиции функционального и личностного подходов. В рамках функционального подхода психологическая готовность понимается в ее взаимосвязи с психологическими функциями, необходимыми для достижения высоких результатов в деятельности (Е. С. Кузьмин, В. А. Ядов). В личностном же подходе психологическая готовность изучается в связи с личностными предпосылками к успешной деятельности (К. М. Дурай-Новакова, М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович). В исследованиях М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович определена динамическая структура психологической готовности, включающая следующие компоненты:

- 1) осознание своих потребностей, требований общества, коллектива или поставленной задачи;
- 2) осознание целей, решение которых удовлетворит потребности выполнения задания;
- 3) осмысление и оценка условий деятельности, актуализация опыта, который связан с решением задач в прошлом и выполнения подобных требований;

4) на основе опыта и оценки условий деятельности определяются наиболее оптимальные способы решения заданий;

5) прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоционально-волевых, мотивационных процессов, оценка соотношения своих возможностей, уровня попыток и необходимости достижения определенного результата;

6) мобилизация сил в соответствии с условиями и заданием, самовнушением относительно достижения целей [3].

Изучение Н. В. Долговой влияния нейродинамических факторов (возбудимости нервной системы и динамичности нервных процессов) на характер инновационной деятельности показало, что преобладание того или иного нейродинамического свойства обычно сразу же ведет от уравновешенных решений к тому, или иному крайнему типу (испытываемые, менее чувствительные или с перевесом возбуждения по динамичности, ведут свой поиск с риском или даже импульсивно; более чувствительные или более инертные - осторожно или даже замедленно.

«Подвижные» быстро реагируют на полученный вариант решения и быстро переходят от одного варианта к другому; «инертные» недостаточно самостоятельны в работе, у них отличается пониженная работоспособность, игнорирование сложных операций и высказываний разных предложений; при решении задач «инертные» чаще, чем «подвижные», ограничиваются раз достигнутым решением.

На характер поиска влияют не только нейродинамические свойства, но и факторы, связанные с особенностями интеллектуальной деятельности личности. Развитые интеллектуальные возможности «сдерживают крайнюю импульсивность и крайнюю осторожность, по характеру их влияние противоположно влиянию преобладания того или иного нейродинамического фактора»

Рассматривая понятие «мотивация», ученые столкнулись со многими трудностями. Прежде всего, возникла терминологическая неясность. В науке до сих пор нет единого мнения понятий «потребности» и «мотив».

В психологии существует понимание потребности как нужды (Д. Н. Узнадзе), т.е. понятие «потребность» касается всего, что является нужным для организма. По определению К. К. Платонова, потребность – это психическое явление отражения объективной нужды в чем-либо организма (биологические потребности). А с точки зрения Д. А. Платонова, потребность есть объективное отношение между субъектом и миром.

В отечественной психологии чаще всего потребности делят на материальные (потребность в пище, одежде, жилище) и духовные (потребность в познании окружающей среды, себя, потребность в творчестве, в эстетических наслаждениях). Соотношения между потребностями и мотивами, можно систематизировать следующим образом:

- между потребностью и мотивом могут быть опосредованные отношения;
- потребность дает толчок к возникновению мотива;
- потребность преобразуется в мотив после нахождения предмета, для того чтобы его удовлетворить;
- потребность – часть мотива (В. А. Иванников);
- потребность и есть мотив (Л. И. Божович, А. Г. Ковалев, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн).

А. Левицкий дает следующее определение: «Мотив – это психический процесс, который изнутри стимулирует нас к постановке цели и принятию соответствующих средств действия». Удовлетворенность в качестве мотива рассматривается В. Г. Асеевым, А. Г. Ковалевым и П. М. Якобсоном.

Основная составляющая готовности педагога к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Мотивом может являться:

- способ получения дополнительного заработка;

- способ избежать напряжения в отношении с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия;
- способ достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег;
- способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития.

Направленность педагога на развитие своих профессиональных способностей и на достижение как можно лучших результатов – необходимое условие приобретения инновационной деятельностью смысла ценности и цели, а не средства реализации каких-то других мотивов.

Вторая составляющая готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам образования, инновационных моделях и технологиях образования, это то что определяет потребности и возможности развития существующей педагогической практики. Чувствительность педагога к проблемам, зависит, прежде всего, от понимания целей образования и из них выводит требования к результатам своей работы.

Третий компонент готовности педагога к инновационной деятельности - совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми он владеет, т.е. компетентность в области педагогической инноватики. Педагог, хорошо подготовленный к инновационной деятельности:

- владеет комплексом понятий педагогической инноватики;
- понимает место и роль инновационной деятельности в образовательном учреждении, ее роль с учебно-воспитательной деятельностью;
- знает подходы к развитию педагогических систем;
- умеет изучать опыт педагогов-новаторов;
- умеет критически анализировать педагогические системы, учебные программы;

- умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать ее;
- умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведении экспериментов;
- умеет анализировать и оценивать систему инновационной деятельности;
- умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности.

Как строится инновационная деятельность педагога при доминировании мотивов (В. А. Сластёнин, Л. С. Подымова):

1. Внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением за деятельность по внедрению инноваций. К таким стимулам можно отнести материальное вознаграждение, присвоение более высокого разряда, удовлетворительные условия труда и режим работы, ослабление требований и контроля. Эту группу факторов можно назвать стимулами внешней мотивации. Работа педагога в данном случае не связана с результатами профессиональной деятельности. Цель может быть достигнута с помощью различных средств.

2. Мотив престижа. Внешнее самоутверждение педагога (внешняя положительная оценка окружающих). В этом случае педагог занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса на его труд. Педагогическая деятельность при доминировании мотивов самоутверждения привлекательна тем, что частичное удовлетворение потребностей возможна на уровне реализации педагогической деятельности, достижения самоутверждения в отношении воспитанников и их родителей. Эти мотивы могут быть как осознанными, так и не осознанными. В обоих случаях они имеют высокую побудительную силу.

Особенность состоит в том, что их достижение существенно зависит от специфики самооценки.

3. Профессиональный мотив. Выступает в общем виде, как желание учить и воспитывать детей. Профессионально мотивированные педагоги наиболее последовательны и настойчивы. Профессиональные мотивы, соединены с высоким уровнем креативности. Характерным для данного вида мотивации является направленность инновационной деятельности педагога на воспитанников.

В любом дошкольном образовательном учреждении должна сформироваться своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник психологической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

1.3 Реализация организационно-педагогических условий работы с педагогами по инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации

Современная дошкольная образовательная организация в соответствии с Федеральными государственными требованиями к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования должна обеспечить высокое его качество, доступность, открытость, привлекательность для детей, родителей и всего общества. В свою очередь, качество деятельности детского сада, как пишет Белая К.Ю., зависит от качества работы воспитателей, от созданных руководителем условий для творческого поиска ими новых форм и методов работы с детьми, от объективной оценки результатов деятельности каждого сотрудника.

Таким образом, ключевой фигурой организованного образовательного пространства детского сада является педагог, обладающий основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения дошкольников; организации непосредственно образовательной деятельности; осуществлении взаимодействия с родителями воспитанников и работниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса, владении современными педагогическими, в том числе, информационно-коммуникационными технологиями.

Методическую работу детского сада следует считать одним из важнейших аспектов управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях. Построенная в логике компетентностного и персонифицированного подходов, она способствует развитию качеств личности педагога, необходимых ему для успешного самообразования и творческой самореализации.

Структура методической работы Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска» представлена на рисунке 1.

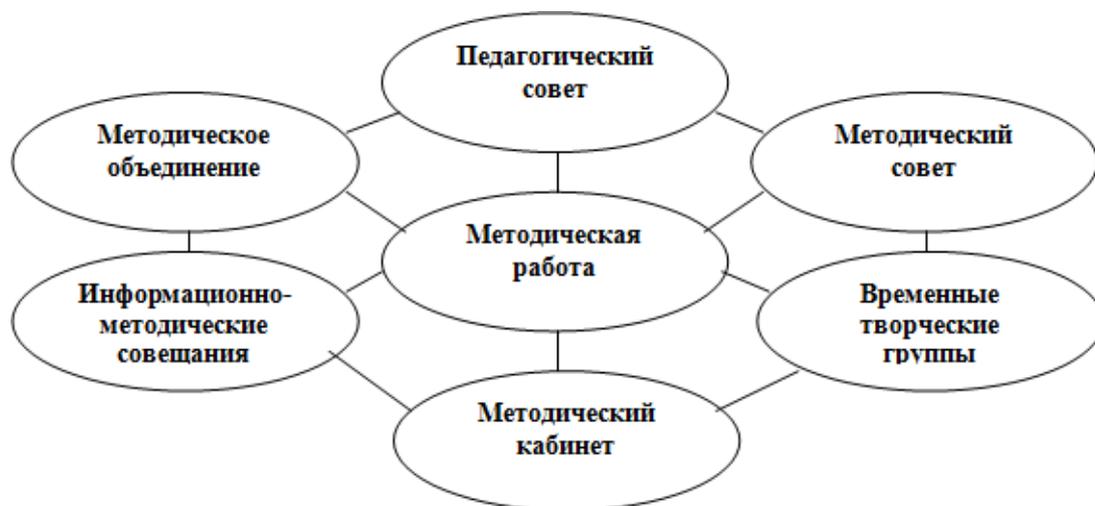


Рисунок 1 – система методической работы
МАДОУ ДС №17 г. Челябинска

Успешность реализации требований Федерального государственного образовательного стандарта напрямую зависит от восприимчивости педагогических работников образовательных учреждений к новым идеям, их готовности и способности к поддержке и реализации новшеств в контексте профессиональной деятельности. В действующих нормативных документах, определяющих уровень квалификации педагога, в том числе регламентирующих порядок прохождения педагогическими работниками аттестации, подчеркивается, что инновационная деятельность, совершенствование методов обучения и воспитания посредством реализации инноваций, освоение новых образовательных технологий является одним из основных компонентов профессиональной компетентности.

Содержание инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения определяется приоритетными направлениями программы развития и результатами научно-исследовательской деятельности в области дошкольной педагогики и психологии, медицины и социологии и др. Целесообразно эти направления классифицировать в зависимости от предмета изучения и проектирования исследовательской деятельности.

Направления инновационной деятельности – охрана здоровья, физическое и психическое развитие детей, формирование здорового образа жизни. Развитие дошкольника – разработка здоровьесберегающих технологий; развитие ребёнка как субъекта разнообразных видов деятельности; развитие творческого потенциала детей в различных видах деятельности; организация преемственности между детским садом и начальной школой; формирование общечеловеческих ценностей и гуманистической направленности личности как основы её нравственности; взаимосвязь национального и интернационального воспитания в процессе развития социальных связей с учреждениями здравоохранения, культуры,

образования, социальной сферы и т.д. реабилитация детей с проблемами развития и др.

Использование новых информационных технологий выступает на первый план в процессе информационного обеспечения инновационной деятельности. Возможности использования новых информационных технологий в организации методической работы достаточно велики:

- создание банков информации (внешней: нормативно-правовая документация, учебно-методические материалы, данные о состоянии социально-педагогической среды, научно-методические материалы; и внутренней: результаты образовательной деятельности, медико-оздоровительное сопровождение ребёнка, работа с родителями, кадровое обеспечение);
- презентация личности педагога на уровне учреждения, района, города, страны (распространение за рамками ДОО лучшего опыта);
- участие в конкурсах различного масштаба;
- расширение профессионально-педагогических связей (общение в сети Интернет, дистанционное обучение на курсах повышения квалификации).

Используя данные возможности, показателем качественного построения методической работы в условиях реализации инновационной деятельности является мониторинг. Построение методической работы на диагностической основе позволяет определить инновационный потенциал педагогического коллектива, конкретизировать и направить творчество, помогает в определённой степени планировать меру и характер влияния среды на инновационный процесс.

На основе анализа результатов мониторинга необходимо обсудить с педагогами ДОО, к какому прогнозу развития педагогического коллектива они склонны и почему они так считают.

Кроме обсуждения возможностей и прогноза развития личностного потенциала педагогического и административного персонала ДОО,

необходимо проанализировать и составить прогноз развития ещё как минимум трёх сфер, определяющих инновационный потенциал учреждения:

- сфера оценки и прогноза развития материально-технических резервов;
- сфера потенциала учреждения как организации;
- инновационность окружающей социальной среды.

Существуют различные формы методической работы по инновационной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации, стоящих перед педагогическим коллективом.

Основные из них это:

- Педагогические советы
- Семинары
- Методические объединения

Одной из наиболее важных форм методической работы является педагогический совет. В дошкольном учреждении педагогический совет является высшим органом руководства всем образовательным процессом.

По формам организации педагогический совет бывает традиционным, нетрадиционным и с использованием отдельных методов активизации педагогов. Разные формы педагогических советов определены в работах Волобуевой Л.М., Газина О.М., Фокина В.П. Рассмотрим нетрадиционные формы педагогических советов, хорошо себя зарекомендовавшие в практике работы дошкольных образовательных учреждений.

Педагогический совет утверждает организационную структуру образовательного учреждения, участвует в разработке Устава образовательного учреждения, концепции его развития; формулирует основные цели и задачи деятельности, осуществляет отбор образовательных программ, форм и методов организации образовательного процесса, определяет направления опытно-экспериментальной работы; проводит анализ и осуществляет контроль образовательной деятельности, утверждает

состав методического совета аттестационной комиссии; рассматривает вопросы подбора кадров, повышения их квалификации, проводит методические семинары, устанавливает связи педагогического коллектива с научно-методическими учреждениями и т.д.

Это может быть педагогический совет – дискуссия или диспут, круглый стол, творческий отчет методических объединений или инициативной группы педагогов, деловая игра, фестиваль и т.д.

Семинары как отдельная форма методической работы играют важную роль в повышении научно-теоретического уровня воспитателей и в совершенствовании их профессиональной компетентности. Готовить и проводить семинары можно по-разному в зависимости от содержания темы и цели занятия.

Предварительно перед занятиями семинара педагогам предлагаются специальные задания, выполнения которых позволит каждому активно участвовать в работе семинара. В связи с этим часто получается так, что подготовка к семинару сопряжена с чтением дополнительной литературы, изучением первоисточников, конспектированием. Педагоги учатся критически оценивать прочитанное, выбирать нужные для себя сведения. Они должны понять сущность изучаемого материала, чтобы усвоить и использовать его в своей практической деятельности. Поэтому в ходе семинаров активно используются такие формы организации, как открытые занятия или мероприятия, использование видеоматериалов и мультимедийных презентаций, анализ результатов детской деятельности и продуктов детского творчества и др.

На семинарах-практикумах, состоящих из теоретической (семинар) и практической (практикум) частях, воспитатели обобщают и систематизируют передовой опыт, показывают в действии нужные приемы и методы работы, которые затем анализируются и обсуждаются. Эта форма предполагает также и отработку тех или иных методов работы без участия воспитанников. Например, в детском саду старший воспитатель или

воспитатель показывает приемы руководя действиями воспитателей - участников семинара-практикума.

Семинар-брифинг отличается тем, что позволяет максимально активизировать участников как в процессе подготовки к семинару, так и на самом занятии: группа разделяется на подгруппы в соответствии с количеством предлагаемых на обсуждения вопросов. При этом количество участников в подгруппах может быть произвольным. Так как отвечает на вопрос вся подгруппа, а повторения не допускаются, то, естественно, участник оказывается в такой ситуации, что необходимо отвечать основательно и, по существу. После того как каждый член подгруппы выступил, начинается обсуждение; при этом возможны дополнения, уточнения, вопросы друг к другу.

Творческие группы - следующая форма методической работы с педагогами дошкольного образовательного учреждения. Она предполагает реализацию такого подхода к осуществлению методической работы в образовательном учреждении, который позволяет вовлечь педагогов в экспериментальную и исследовательскую деятельность. Работа творческой группы строится по такому алгоритму:

- выявление проблем и обоснование актуальности их решения для практики работы образовательного учреждения, диагностико-аналитический этап;
- разработка развернутого плана инновационной деятельности опытно-экспериментальной работы или научно-исследовательской деятельности, прогностический этап;
- организационный этап, создание условий для реализации инновационной деятельности;
- реализация инновационной деятельности, практический этап, корректировка использованных методик и технологий, контрольные «срезы»;

- оформление и описание результатов опытно-экспериментальной или научно-исследовательской работы, обобщающий этап;
- распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность образовательного учреждения.

Таким образом, нами был описан процесс реализации инновационной деятельности в методической работе дошкольной образовательной организации. Рассмотрена структура методической работы МАДОУ ДС № 17, процесс формирования инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации и описано содержание инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Выводы по главе 1

В параграфе 1.1 исследования нами были рассмотрены основные нормативные акты, регламентирующие деятельность дошкольных образовательных организаций, с целью проведения анализа структуры ДОО и определения места инновационной деятельности в работе организаций. Так же был проведен теоретический анализ определений: инновация, нововведение, инновации в образовании. Нами систематизированы данные по управлению внедрением инноваций в образовательный процесс ДОО.

Нами рассмотрен процесс совершенствования инновационной деятельности в работе дошкольной образовательной организации. В любом дошкольном образовательном учреждении должна сформироваться своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник психологической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

Нами был описан процесс реализации инновационной деятельности в методической работе дошкольной образовательной организации. Рассмотрена структура методической работы МАДОУ ДС № 17 и описано содержание инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА С ПЕДАГОГАМИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Цель, задачи и организация экспериментальной работы

В первой главе нашего исследования был проведен теоретический анализ проблемы исследования. Во второй главе нашего исследования перед нами стоит задача описать реализацию этапов исследования.

На констатирующем этапе исследования нами проводилась экспериментальная работа по изучению уровня профессиональной компетентности педагогов по вопросам инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации. Исследование проводилось на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Для анализа инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации нами были использованы следующие методики: анкета «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям» (И. В. Никишина), карта педагогической оценки способностей педагогов инновационной деятельности (В. А. Сластёнин).

В исследовании приняли участие 25 педагогов дошкольной образовательной организации (таблица 1).

Таблица 1 – возраст и квалификационные характеристики респондентов

Стаж в МДОУ	Высшая категория	Первая категория	Без категории
До 3-х лет			1
От 3 до 5 лет		1	
От 5 до 10 лет	1	2	
От 10 лет	11	6	1

Обработанные эмпирические данные по результатам анкеты «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям» (И.В. Никишина) показали распределение

педагогов также по трем уровням, по степени готовности к творчеству и к инновациям.

Высокий уровень готовности имеют 7 человек (28%). Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе. Средний уровень готовности имеют 15 человек (60%), выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта, в апробацию продуктов инновационной деятельности. Низкий уровень готовности имеют 3 человека (12%). Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение. Покажем распределение педагогов по уровням готовности к творчеству и инновациям. Для наглядности представим результаты в виде диаграммы (рисунок 1).

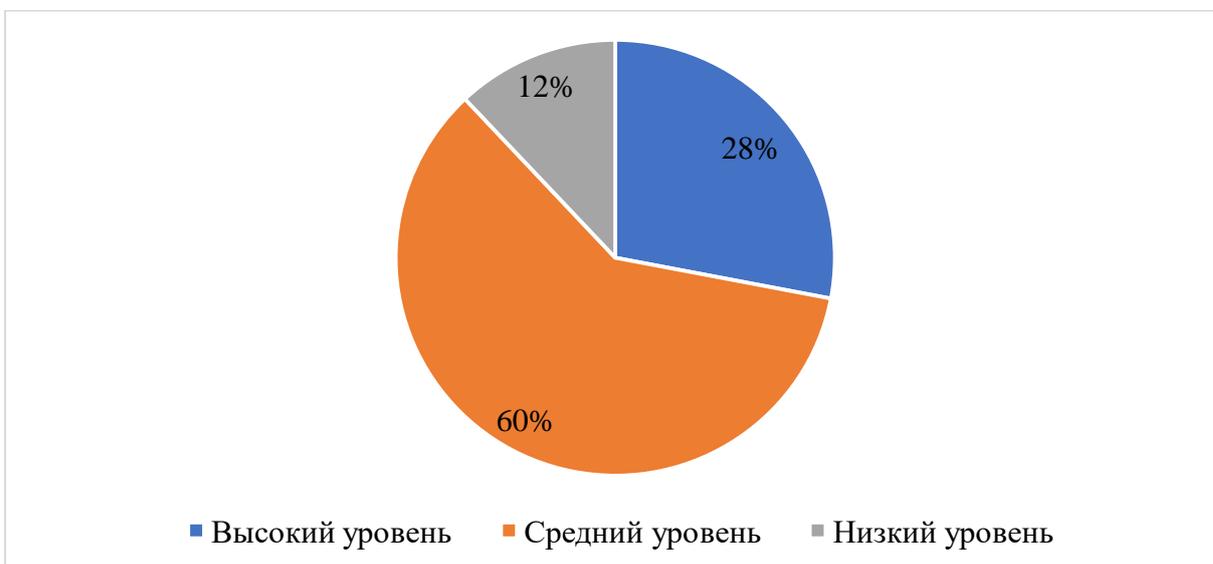


Рисунок 1 – результаты анкетирования педагогов

Результаты педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В. А. Сластенин). В ходе применения данной диагностики были оценены мотивационный, креативный, операционный и личностный компонент готовности педагогов к инновационной деятельности.

Таблица 2 – Критерии оценивания карты педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В.А. Слостёнин)

Критерии	Номера вопросов							
	1	2	3	4	5	6		
Мотивационный компонент								
Креативный компонент								
Операционный компонент	11	12	13	14	15	16	17	18
Личностный компонент	19	20	21					

Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трёх уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала показали 7 человек (28%);
- средний уровень продемонстрировали 13 человек (52 %);
- низкий уровень развития инновационного потенциала – остальные 5 (20 %).

Для наглядности отображения данных представим их в виде диаграммы (рисунок 2).

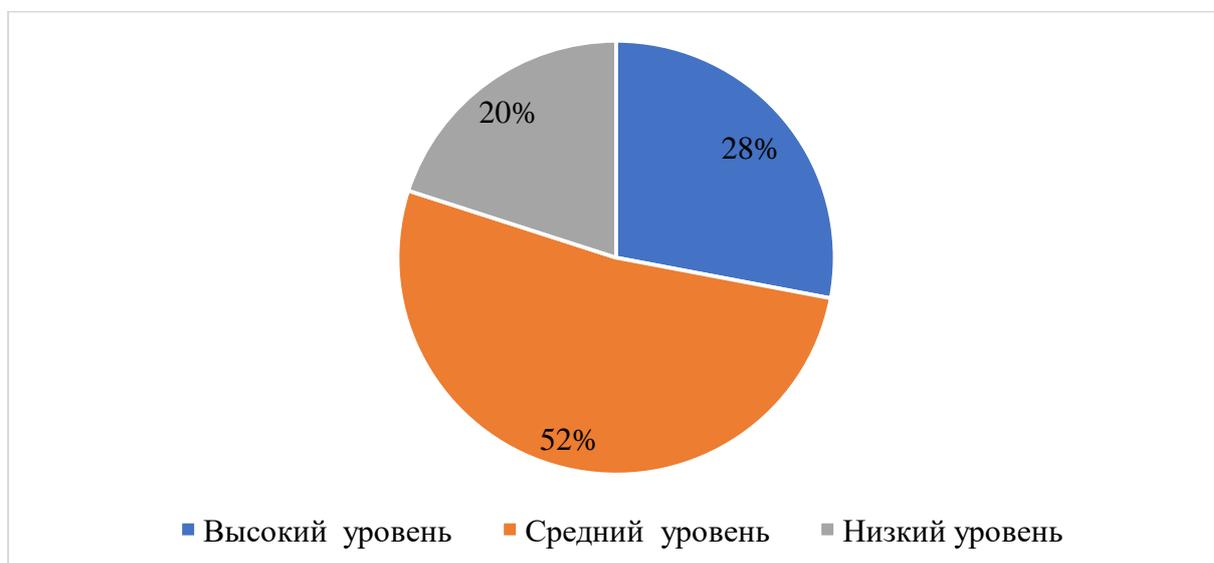


Рисунок 2 – результаты анкетирования педагогов

По результатам проведенных нами диагностик мы смогли сделать вывод о необходимости реализации условий гипотезы выдвинутых нами на первом этапе исследования, содержащей инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации, и проверить их эффективность на контрольном этапе исследования.

2.2 Инновационная деятельность в методической работе дошкольной образовательной организации

На формирующем этапе исследования нами проводилась работа по реализации условий гипотезы:

- провести консультационную работу по формированию инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации;
- внедрить эффективные формы методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

Для реализации первого условия гипотезы нами был разработан конспект консультации педагогов по формированию инновационной культуры.

Консультация для педагогов по формированию инновационной культуры.

Понятие «инновация» для российского общества является достаточно новым, и вошло в обиход только в период рыночных преобразований. Термин «инновации», будучи не до конца четко определенным, в последние годы всё больше и больше подвергается инфляционному использованию в самых разных сферах человеческой жизни. Сам по себе термин указывает на нечто «новое и своеобразное», он несет в себе определенную динамику и перемены.

Использовать слово «инновации» в образовании также становится модным. Инновации в образовательной сфере могут помочь преодолеть привычные стереотипы в мышлении, в обучении, они могут придать импульс и вооружить идеями для реформирования образования и поддержать тем самым детей в их умении справляться с меняющимися исходными условиями.

Одним из факторов эффективной инновационной деятельности в образовательной сфере является инновационная культура воспитателя.

Понятие инновационной культуры наиболее тщательно разработано в социологии. В социологических словарях под инновационной культурой обычно понимается «устойчивая система норм, правил и способов осуществления нововведений в различных сферах жизни общества, характерная для данной социокультурной общности» (Кобяк О. В.). В этом контексте инновационная культура является механизмом инновационного поведения как особого типа индивидуального или группового поведения, для которого характерны инициативность и систематическое освоение новых способов деятельности.

Рассматривая инновационную культуру как фактор эффективности инновационной деятельности, логично предположить, что дефицит инновационной культуры является одной из причин ряда проблем, существующих сегодня в школьной инновационной практике.

Инновационная культура воспитателя – это совокупность следующих взаимосвязанных компонентов: аксиологического, инновационно-технологического, кооперативно-деятельностного, коммуникативного, личностно-творческого.

Аксиологический компонент инновационной культуры воспитателя – это совокупность педагогических ценностей: обновляющихся профессионально значимых знаний, представлений, убеждений педагога. Обновление педагогических ценностей является условием и результатом инновационно-педагогической деятельности. Педагогические ценности могут существовать на трёх основных уровнях: социально-педагогическом, профессионально-групповом и индивидуально-личностном.

Ценности социально-педагогического уровня представляют собой совокупность идей, норм и правил, регламентирующих деятельность в сфере образования с учётом современных требований общества. Ценности профессионально-группового уровня (групповые педагогические ценности) – это совокупность идей, концепций, норм, регулирующих и направляющих педагогическую деятельность в рамках определённых образовательных

институтов. Ценности индивидуально-личностного уровня (личностно-педагогические ценности) отражают систему ценностных ориентации личности учителя (цели и мотивы его деятельности, его идеалы, установки, взгляды на жизнь т.д.).

Инновационно-технологический компонент объединяет способы инновационно-педагогической деятельности, обеспечивающие решение задач управления инновациями и самоуправления инновационно-педагогической деятельностью, к которым относятся:

- аналитико-рефлексивные – задачи, связанные с осмыслением учителем (воспитателем) педагогического процесса, его элементов, своей инновационной деятельности;

- конструктивно-прогностические – задачи построения (конструирования) инновационного педагогического процесса и прогнозирования его результатов;

- организационно-деятельностные – задачи непосредственного осуществления инновации и создания оптимальных условий для её реализации;

- оценочно-информационные – задачи сбора, обработки и хранения информации, необходимой для осуществления педагогических инноваций, а также задачи объективной оценки хода и результатов инновационной деятельности;

- коррекционно-регулирующие – задачи коррекции и регулирования инновации для улучшения её результатов, оптимизации хода инновационных преобразований.

Кооперативно-деятельностный компонент отражает культуру сотрудничества воспитателей в совместной инновационной деятельности. Необходимость этого компонента обусловлена коллективным характером педагогической деятельности и обязательным наличием в ней взаимодействия воспитателя с воспитанниками. Кооперативно-деятельностный компонент инновационной культуры воспитателя

обеспечивает необходимый уровень взаимодействия воспитателя с воспитанниками, коллегами, родителями, без него развитие инновационной деятельности не представляется возможным. К данному компоненту относятся:

- умение реально оценить свои возможности и распределить свои силы, работая в группе;
- ответственность перед участниками коллективной инновационной деятельности;
- умение взять на себя ответственность за результаты групповой инновационной деятельности;
- тактичность в разрешении спорных вопросов;
- умение договориться с партнёрами о своей миссии в группе и т. д.

Коммуникативный компонент определяет культуру участия воспитателя в информационном обмене. В инновационном процессе объём информации многократно увеличивается, возрастает плотность информационного потока и разнообразие данных. Педагог-инноватор вынужден изучать большее количество психолого-педагогических и методических публикаций, отслеживать и сопоставлять результаты инновационной и традиционной работы, нередко используя для этого новые для него диагностические методики. В поступающей информации важно выделить главное и второстепенное, достоверные и сомнительные сведения. Кроме того, в инновационном процессе, как правило, усиливается роль участия педагога в обмене опытом, в освоении новых информационно-коммуникационных технологий.

Развитие коммуникативного компонента связано с овладением знаниями:

- способов взаимодействия с другими участниками образовательного процесса;

– установления педагогически целесообразного общения при выполнении различных видов деятельности.

На основе этой группы знаний формируются следующие способы деятельности:

1) устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с отдельными детьми, малыми и большими группами, а также руководителями, коллегами, родителями, представителями различных организаций;

2) находить контакт, «общий язык» и правильный тон с различными людьми в различных обстоятельствах;

3) располагать к себе воспитанников; при необходимости перестраивать отношения с группой и отдельными детьми, находить индивидуальный подход к ним;

4) уметь анализировать ситуации с точки зрения детей, коллег, родителей и других лиц, причастных к образовательному процессу;

5) регулировать внутригрупповые отношения воспитанников.

Личностно-творческий компонент. Личностный смысл профессиональной деятельности требует от воспитателя достаточной степени активности, способности управлять, регулировать своё поведение в соответствии с возникающими или специально поставленными педагогическими задачами. Творческую личность характеризуют такие черты, как готовность к риску, независимость суждений, импульсивность, познавательная «дотошность», критичность суждений, самобытность, смелость воображения и мысли, чувство юмора и склонность к шутке и другие. Данные качества раскрывают особенности действительно свободной, самостоятельной и активной личности.

Личностно-творческий компонент обеспечивает интерпретацию педагогических новшеств в индивидуальной педагогической деятельности учителя: создание собственного инновационного опыта, адаптацию заимствованного опыта к конкретным условиям, профессионально-

личностную самореализацию воспитателя в инновационной деятельности, учёт потребностей и возможностей учащихся и т. д.

В содержании личностно-творческого компонента инновационной культуры воспитателя можно выделить:

– умение адаптировать заимствуемый инновационный опыт к условиям конкретной школы, к особенностям учащихся (воспитанников);

– умение видеть перспективы развития инновационных идей в конкретных условиях их реализации;

– умение объективно оценить свои возможности по внедрению педагогического новшества;

– способность повышать свою квалификацию в соответствии с новыми требованиями;

– умение интегрировать в своей работе традиционный и инновационный опыт, избегать «шоковых» обновлений;

– целостность творческой интерпретации педагогического новшества в своей деятельности.

Выделенные компоненты инновационной культуры воспитателя охватывают аспекты овладения специалистом новыми педагогическими ценностями, новыми для него технологиями педагогической деятельности, способами профессионального взаимодействия в новых условиях, новым уровнем участия в информационном обмене и новыми возможностями профессионально-творческой самореализации. Совокупность этих аспектов отражает современную систему требований к педагогу-инноватору. Недооценивание или недостаточная сформированность любого из компонентов инновационной культуры неизбежно сказывается на других компонентах и в конечном итоге снижает эффективность инновационно-педагогической деятельности.

Для воплощения второго условия гипотезы нами был разработан перспективный план работы педагогов по инновационной деятельности (таблице 3).

Таблица 3 – перспективный план работы педагогов по инновационной деятельности

Направление деятельности	Этапы инновационного процесса	Управление инновационным процессом, результат	Сроки исполнения
1	2	3	4
Педагогические совещания	Организационное Обсуждение и утверждение плана экспериментальной деятельности на год	Определение уровня готовности коллектива к инновационной деятельности.	Сентябрь 2023г
Педагогические совещания	Тематическое Повышение творческой активности педагогов по формированию социально-личностного развития детей в занятия художественно-эстетического цикла.	Обобщение инновационного опыта работы педагогического коллектива.	Декабрь 2023г
Консультации	Совершенствование методического мастерства педагогов. Обмен опытом работы. Индивидуальные консультации для педагогов.	Обобщение инновационного опыта работы педагогического коллектива по формированию социально-личностного развития детей в воспитательно-образовательное пространство ДОУ.	В течение года
Изучение опыта работы инновационной площадки «Миры детства «Конструирование возможностей»»	Совершенствование методического мастерства педагогов. Обмен опытом работы.	Апробация форм и методов работы в рамках образовательного процесса ДОО	В течение года
Семинары	«Внедрение метода проектной деятельности в педагогическое пространство МДОУ»	Изучение инновационного опыта коллег.	Ноябрь
Психологическое сопровождение инновационной работы	1.Определение уровня готовности коллектива к работе в условиях внедрения новой педагогической технологии. 2.Индивидуальные и групповые консультации для педагогов.	Изучение влияния инновационной деятельности на уровень профессионального мастерства педагогов.	Сентябрь В течение года

Задачи инновационной деятельности педагогов ДОО:

1. Разработка диагностического материала для детей, участвующих в инновационном процессе.

2. Подготовка педагогических кадров к осуществлению инновационной деятельности

Таким образом нами были реализованы условия гипотезы

– проведена консультационную работу по формированию инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации;

– внедрены эффективные формы методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

2.3 Результаты экспериментальной работы

По истечении срока реализации перспективного плана и консультационной работы нами был реализован контрольный этап экспериментальной работы. Для определения эффективности реализованных нами условий гипотезы, нами повторно были проведены исследования констатирующего этапа экспериментальной работы.

В исследовании приняли участие 25 педагогов дошкольной образовательной организации.

Обработанные эмпирические данные по результатам анкеты «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям» (И. В. Никишина) показали распределение педагогов также по трем уровням, по степени готовности к творчеству и к инновациям.

Высокий уровень готовности имеют 12 человек (48%). Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе. Средний уровень готовности имеют 11 человек (44%), выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство.

Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта, в апробацию продуктов инновационной деятельности. Низкий уровень готовности имеют 2 человека (8%). Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение. Покажем распределение педагогов по уровням готовности к творчеству и инновациям. Для наглядности представим результаты в виде диаграммы (рисунок 3).

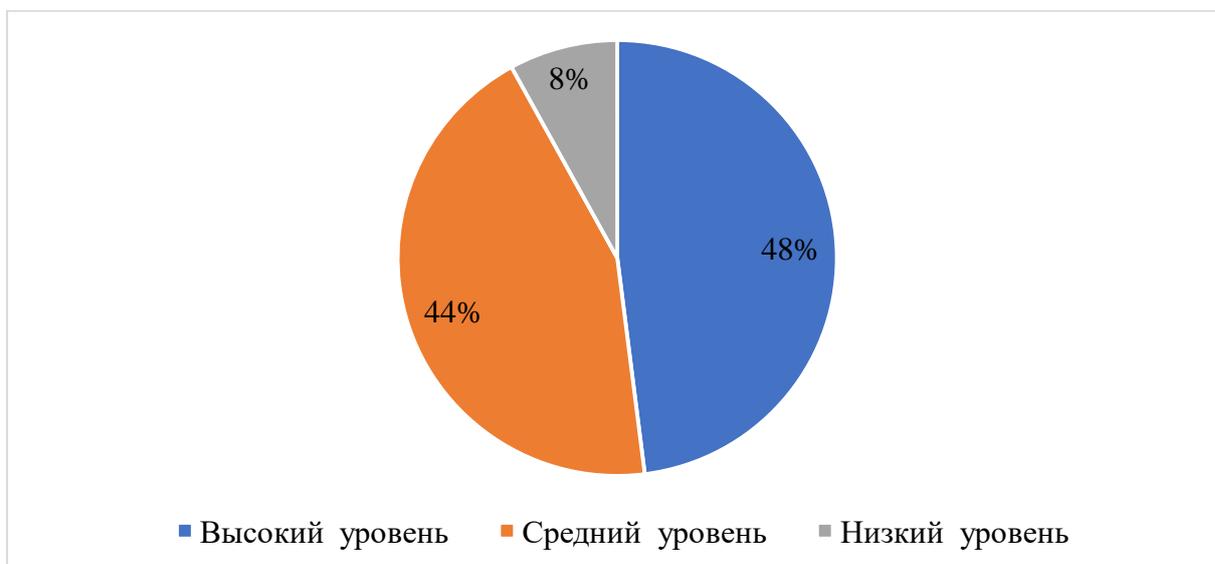


Рисунок 3 – результаты анкетирования педагогов

Результаты педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В.А. Сластёнин). В ходе применения данной диагностики были оценены мотивационный, креативный, операционный и личностный компонент готовности педагогов к инновационной деятельности.

Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трёх уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала показали 10 человек (40%);
- средний уровень продемонстрировали 13 человек (52 %);

– низкий уровень развития инновационного потенциала – остальные 2 (8 %).

Для наглядности отображения данных представим их в виде диаграммы (рисунок 4).

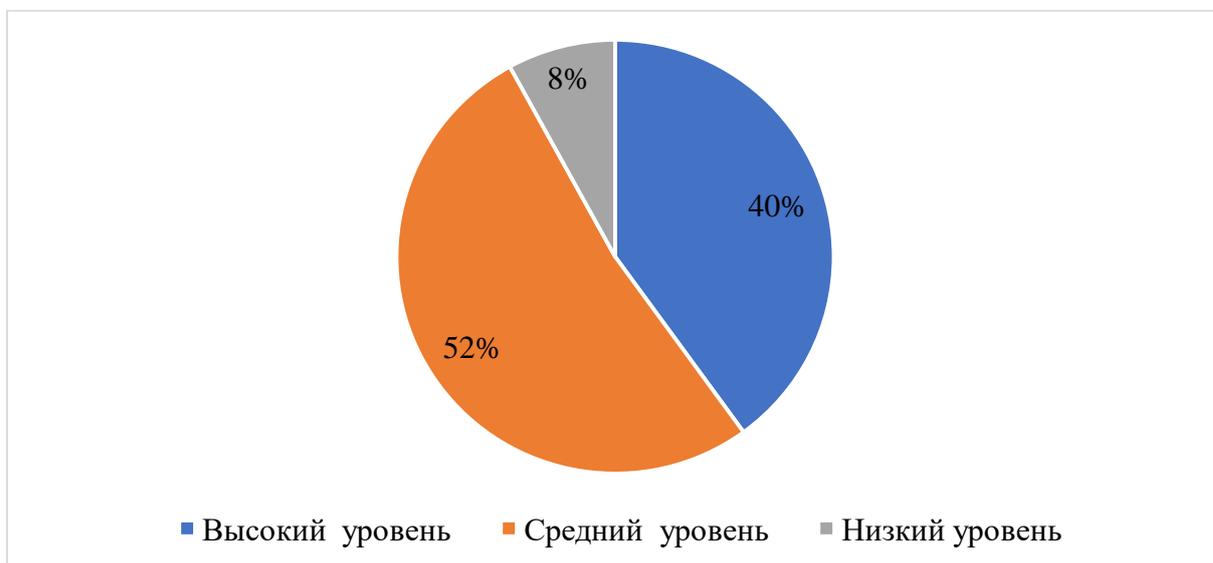


Рисунок 4 – Результаты анкетирования педагогов

По результатам проведенных нами диагностик мы смогли сделать вывод о положительной динамике в самоанализе инновационной деятельности педагогов и их готовности к этой деятельности для более точного отображения результатов представим их на рисунке 5.

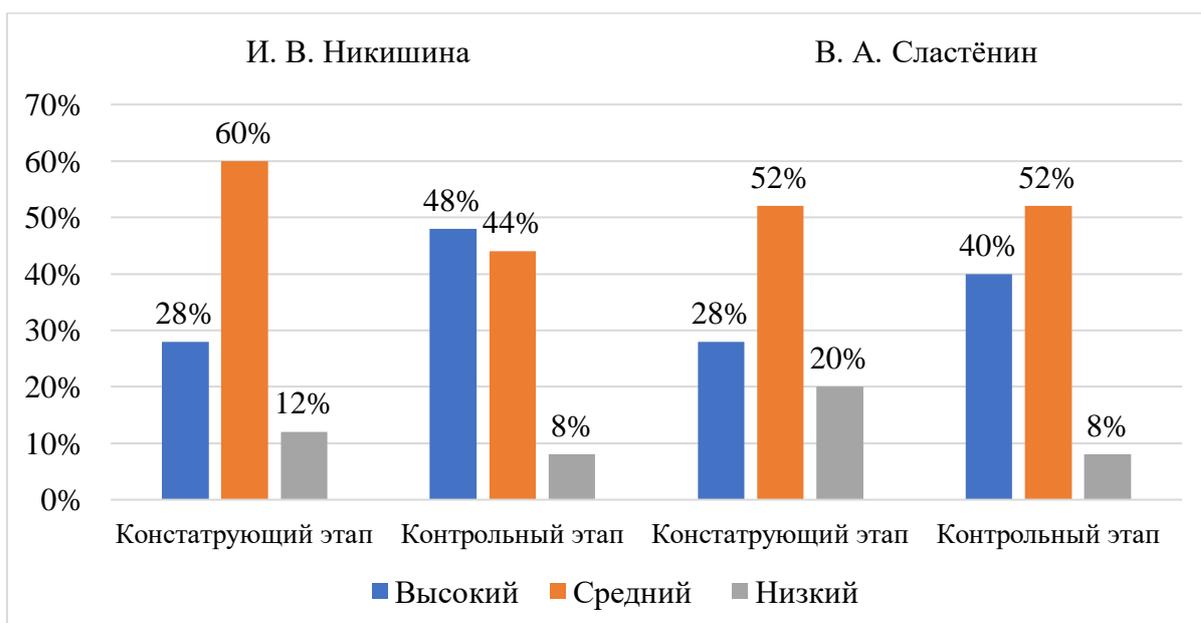


Рисунок 5 – Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов работы

В ходе экспериментальной части работы выявлена положительная динамика в методике В.А. Слостёнина. Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трёх уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала показали 7 человек (28%) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 10 человек (40%);

- средний уровень продемонстрировали 13 человек (52 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе так же 13 человек (52 %), но качественно количество изменилось за счет изменения уровня инновационного потенциала у испытуемых с низким уровнем;

- низкий уровень развития инновационного потенциала – 5 (20 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе – 2 (8 %).

По методике И. В. Никишиной: высокий уровень готовности имели 7 человек на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 12 человек. Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе. Средний уровень готовности имеют 15 человек на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 11 человек, выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта, в апробацию продуктов инновационной деятельности. Низкий уровень готовности имеют 3 человека на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 2 человека. Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение.

Таким образом нами, выявлена положительная динамика по итогам реализации экспериментальной работы.

Выводы по главе 2

На формирующем этапе исследования нами были реализованы условия гипотезы

- проведена консультационная работа по формированию инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации;

- внедрены эффективные формы методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

По итогам экспериментальной работы на контрольном этапе исследования нами была выявлена положительная динамика в изучаемых показателях. Описанная в параграфе 2.3 квалификационной работы. В ходе экспериментальной части работы выявлена положительная динамика в методике В.А. Слостёнина. Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трёх уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала показали 7 человек (28%) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 10 человек (40%);

- средний уровень продемонстрировали 13 человек (52 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе так же 13 человек (52 %), но качественно количество изменилось за счет изменения уровня инновационного потенциала у испытуемых с низким уровнем;

- низкий уровень развития инновационного потенциала – 5 (20 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе – 2 (8 %).

По методике И. В. Никишиной: высокий уровень готовности имели 7 человек на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 12 человек. Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе. Средний уровень готовности имеют 15 человек на констатирующем

этапе исследования, а на контрольном этапе 11 человек, выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта, в апробацию продуктов инновационной деятельности. Низкий уровень готовности имеют 3 человека на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 2 человека. Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В параграфе 1.1 исследования нами были рассмотрены основные нормативные акты, регламентирующие деятельность дошкольных образовательных организаций, с целью проведения анализа структуры ДОО и определения места инновационной деятельности в работе организаций. Так же был проведен теоретический анализ определений: инновация, нововведение, инновации в образовании. Нами систематизированы данные по управлению внедрением инноваций в образовательный процесс ДОО.

Нами рассмотрен процесс совершенствования инновационной деятельности в работе дошкольной образовательной организации. В любом дошкольном образовательном учреждении должна сформироваться своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник психологической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

Нами был описан процесс реализации инновационной деятельности в методической работе дошкольной образовательной организации. Рассмотрена структура методической работы МАДОУ ДС № 17, процесс формирования инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации и описано содержание инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

По результатам проведенных нами диагностик мы смогли сделать вывод о необходимости реализации условий гипотезы выдвинутых нами на первом этапе исследования, содержащей инновационные формы методической работы в дошкольной образовательной организации, и проверить их эффективность на контрольном этапе исследования.

На формирующем этапе исследования нами были реализованы условия гипотезы

- проведена консультационную работу по формированию инновационной культуры педагогов дошкольной образовательной организации;

- внедрены эффективные формы методической работы с педагогами по инновационной деятельности.

По итогам экспериментальной работы на контрольном этапе исследования нами была выявлена положительная динамика в изучаемых показателях.

В ходе экспериментальной части работы выявлена положительная динамика в методике В. А. Сластёнина. Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трёх уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала показали 7 человек (28%) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 10 человек (40%);

- средний уровень продемонстрировали 13 человек (52 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе так же 13 человек (52 %), но качественно количество изменилось за счет изменения уровня инновационного потенциала у испытуемых с низким уровнем;

- низкий уровень развития инновационного потенциала – 5 (20 %) на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 2 (8 %).

По методике И. В. Никишиной: высокий уровень готовности имели 7 человек на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 12 человек. Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе. Средний уровень готовности имеют 15 человек на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 11 человек, выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни

последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта, в апробацию продуктов инновационной деятельности. Низкий уровень готовности имеют 3 человека на констатирующем этапе исследования, а на контрольном этапе 2 человека. Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение.

Таким образом, цель исследования достигнута, а гипотеза нашла своё подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аркин И. И. Теоретические новации и реальность школы // Советская педагогика – 1990 – № 9 – с.28-32.
2. Багаутдинова С. Ф. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации для студентов к курсу "Управление дошкольным образованием". Магнитогорск: МаГУ, 2001 – 21 с.
3. Белая К. Ю. Организация инновационной деятельности в ДОО : методическое пособие / К. Ю. Белая. - Москва : ТЦ Сфера, 2017. - 125, [2] с. ISBN 978-5-9949-1774-9.
4. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ : анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. - Москва : Сфера, 2005 (ГУП Смол. обл. тип. им. В.И. Смирнова). - 93 с. ; ISBN 5-89144-611-1
5. Белая К. Ю. Планирование работы в ДОО по результатам на год // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2011. № 5. С.14 - 17.
6. Бенькович Д. Л. Системная оценка эффективности инновационной деятельности как условие управления качеством образования в школе : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Ленингр. гос. обл. ун-т им. А.С. Пушкина. - Санкт-Петербург, 2004. - 19 с.
7. Бычков А. В. Инновационная культура/ А.В. Бычков // Профильная школа – 2005 – № 6 – с.33.
8. Ваганов П.И. Теория и методология инновационного управления и управленческих инноваций : диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.05. - Санкт-Петербург, 2003. - 355 с.
9. Войтина Н. И. Условия эффективности контрольно-диагностической деятельности в ДОО // Управление дошкольным образовательным учреждением – 2005 – № 8 – с.8-10.

10. Волобуева Л. М. Организация деятельности методиста // Управление ДОО – 2002 – № 1 – с.83 - 93.
11. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами / Л. М. Волобуева. - Москва : Творч. центр "Сфера", 2003 (ГУП Смол. обл. тип. им. В.И. Смирнова). – 95 с. – ISBN 5-89144-396-1
12. Волобуева Л. М. Структура управления дошкольным образовательным учреждением // Управление дошкольным образованием. 2004 – № 1 – с.8-15.
13. Горбунова Н. В. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций. Москва: Педагогическое общество России, 1995.47 с.
14. Денякина Л. М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. М.: Новая школа – 2008 – 48с.
15. Загвязинский В. И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / Инновационные процессы в образовании: Сборник научных трудов. Тюмень – 1990 – с.8.
16. Зверева В. И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. Москва: Новая школа – 1997 – 319 с.
17. Иванова Л. А. Моделирование системы управления инновационной деятельностью в образовании. Выпуск 2: Инновационная деятельность в муниципальной системе как объект управления. Великий Новгород: НРЦРО – 1998 – с.8 - 37.
18. Ильин Г. Л. Философия образования. М.: Вузовская книга, 2002.224 с – ISBN 5-9502-0006-3
19. Казакова В. Н. Управление инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.07 / Волжский гос. инженерно-пед. ин-т. - Екатеринбург, 2000. - 23 с.

20. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования. Рига: Эксперимент, 1995.176 с.
21. Козлов С. Д. Роль образования в современном обществе // Педагогическая мастерская – 2004 – № 2 – с.9.
22. Кудрявцев В. Т. Инновационное дошкольное образование: опыт, проблемы и стратегии развития // Дошкольное воспитание – 1999 – №3 – 12 с.
23. Кузнецов А. Б. Оценка профессионализма воспитателей дошкольных образовательных учреждений к использованию инноваций: Дис. канд. пед. наук. Санкт-Петербург, 2007.178 с.
24. Кузнецова Е. Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДОО // Управление дошкольным образовательным учреждением. Москва: ООО "ТЦ СФЕРА", 2009, № 4. С.10-19.
25. Кузнецова С. В. и колл. авт. Проектирование развития ДОО. метод. пособ. Москва: ТЦ Сфера, 2009, с.49
26. Кузьмин М. Н. Проблема сохранения единого образовательного пространства России // Педагогика. 2004. № 4. с.3.
27. Кузьмичева Е. И. Развитие инновационных процессов в профессиональных педагогических коллективах дошкольных образовательных учреждений: Дис. канд. пед. наук. Тольятти, 2000.196 с.
28. Лазарев В. С., Мартиросян Б.П. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия // Педагогика. 2004 – № 4.
29. Лапин Н. И. Структура инновационного процесса. Труды конференции. Москва: Издательство ВНИИСИ., 1991. с 16-23
30. Линник Н. М Инновационная деятельность в контексте ФГТ / Дошкольная педагогика – 2011 г. – №10 – с.8
31. Майер А. А. Управление инновационными процессами в ДОУ : методическое пособие / А. А. Майер. - Москва : Сфера, 2008. - 121 с. – ISBN 978-5-9949-0015-4

32. Майер А. А. Модернизация дошкольного образования / Управление дошкольным образовательным учреждением. 2004. № 2 (4). с.16-20
33. Микляева Н. В. Инновации в детском саду : пособие для воспитателей / Н. В. Микляева. - Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2008. – 154 с. – ISBN 978-5-8112-2746-4
34. Новикова Т. Г. Условия эффективности инновационной деятельности в образовании: зарубежный опыт и взгляд на российскую практику // Школьные технологии. 2009. – № 5 – с.25-32.
35. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Российская АН, Ин-т рус. яз., Российский фонд культуры. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Азъ, 1994. – ISBN 5-85632-007-7
36. Молчанов С.Г. Организация инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении : метод. рекомендации / С. Г. Молчанов, Г. В. Яковлева ; Юж.-Ур. науч.-образоват. центр Рос. акад. образования, Ин-т доп. проф.-пед. образования, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "Челяб. гос. ун-т". - Челябинск : Челябин. гос. ун-т, 2005 (Полигр. участок ИУ ЧелГУ). - 71 с. : ил., табл.; 20 см.; ISBN 5-7271-0726-1
37. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М.: Издательский центр "Академия", 2010. с.48-49.
38. Подласый И. П. Педагогика : Новый курс : В 2 кн. : Учеб. для студентов вузов, обучающихся по пед. спец. / И. П. Подласый. - Москва : Владос, 2000-.Кн. 2: Процесс воспитания. - 2003 (ГУП Смол. полигр. комб.). - 255, с. – ISBN 5-691-00176-0
39. Поздняк Л. В. Управление дошкольным образованием : учеб. пособие для студентов пед. вузов / Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко. – Москва : Академия, 1999. – 432 с. – ISBN 5-7695-0297-5.

40. Полонский, В. М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. 2007. № 3.
41. Поташник М. М., Хомерики О.Б. Структуры инновационного процесса в образовательном учреждении // Магистр. 1994. №5.
42. Развитие школы как инновационный процесс / О.Г. Хомерики, М.М. Поташник, А. В. Лоренсов. Москва: Новая школа, 1994. с.4-49
43. Слостёнин В. А. Психолого-педагогический практикум : учебное пособие / Под ред. В. А. Слостенина. - 4-е изд., стер. - Москва : Академия, 2008 - 221 с. – ISBN 978-5-7695-4862-8
44. Слостёнин В. А . Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. - Москва : Магистр, 1997. - 221,[2] с.; 25 см.; ISBN 5-89317-048-2
45. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова; под ред. Шамовой Т. И. М.: ИЦ Академия, 2010.294 с.
46. Управленческое содействие педагогам ДОО в осуществлении инновационной деятельности / Составители Г. В. Яковлева, Д. Ф. Ильясов - Челябинск: Образование, 2008.66 с
47. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.М., Изд-во Института Психотерапии. 2008. С.473-474
48. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики : Опыт разраб. теории инновац. процессов в образовании : (Метод. пособие) / Н. Р. Юсуфбекова; Пед. о-во РСФСР, Центр. совет, АПН СССР, НИИ теории и истории педагогики. - Москва :2001.
49. Яковлева Г. В. Педагогические условия повышения эффективности методической работы в инновационном дошкольном образовательном учреждении: Дис. канд. пед. наук. Челябинск, 2009.248 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям»

(И.В. Никишина)

Уважаемые коллеги!

Просим выбрать подходящие для Вас варианты ответов.

1. Вы уверены, что интерес к инновациям в педагогической деятельности для Вас устойчиво привлекателен? Да. Нет

2. Сколько раз в прошедшем учебном году Вы пробовали применить какие-либо новинки в своей работе? _____раз.

Если применение было неэффективным, укажите причины.

3. Чем может быть привлекательна для Вас инновационная деятельность:

А. Интересно создать что-то своё, необычное, лучше, чем было.

Б. Повышается интерес детей к учению и воспитанию.

В. Возрастает авторитет среди родителей и детей.

Г. Радует поддержка администрации, равноправные отношения с ней.

Д. Приобретается новый статус среди коллег, уважение к новаторству.

Е. В новшествах полнее реализуешь свой опыт, силы и способности.

Ж. Возрастает самоуважение, формируется новый взгляд на себя.

Другое (напишите, что именно)

4. Подчеркните внутренние противоречия, которые возникают при создании или применении нового:

А. Новые идеи трудно практически реализовать. Б. Неизбежны неудачи, ошибки, а это неприятно.

В. Сложно доводить начатое до конца: часто привычное берет верх.

Г. Не хватает воли и терпения довести новое до совершенства, поэтому часто начинаешь и бросаешь.

- Д. Нет уверенности, что новое принесет практическую пользу.
- Е. Неизбежны потери времени для работы по-новому. А это никто не принимает в расчет, нет компенсации за новаторские усилия.

Ж. Часто овладевают сомнения: а смогу ли я новое применить?

Другое (напишите, что именно)

6. Какими диагностическими методиками Вы владеете свободно:

А. Тестирование

Б. Анкетирование

В. Ранжирование

Г. Опросники

Д. Педагогическое наблюдение

Е. Незаконченный тезис

Ж. Беседа

З. Проективные техники

И. Анализ деятельности учащихся

К. Анализ результатов деятельности учащихся

Л. Использование карт обучаемости и воспитанности.

М. Применение самооценки по результатам деятельности.

Другое (напишите, что именно)

5. Подчеркните признаки своей готовности к созданию инноваций:

А. Ориентируюсь в структуре и психологии личности.

Б. Знаю новые педагогические идеи и Я-концепцию.

В. Владею нестандартным мышлением.

Г. Обладаю психологическим видением жизни детей.

Д. Умею использовать психодиагностику.

Е. Знаю технологию и культуру эксперимента.

Другое (напишите, что именно)

6. Подчеркните, какая сфера самореализации способностей Вас устраивает в

большей мере: наука, искусство, коммерция, медицина, сфера обслуживания, инженерия, транспорт, образование, административная, государственная деятельность, политическая жизнь, сфера социальных отношений (социология и психология).

Другое (напишите, что именно)

7. Подчеркните, какие факторы могут помочь в реализации Ваших планов:

А. Семейные традиции, поддержка родителей, их авторитет в обществе.

Б. Достаточное финансирование со стороны родных, знакомых, спонсоров.

В. Надежда на собственные силы и способности.

Г. Большая личная работоспособность, умение самореализоваться в деле, полезные связи и знакомства.

Другое (напишите, что именно)

8. Чему Вы отдаете приоритет в достижении жизненных целей (подчеркните): общекультурному и профессиональному саморазвитию, качеству профессиональной подготовке в вузе, удачной семейной жизни, физическому и психическому здоровью, доброжелательным отношениям к людям, полезным знакомствам, профессиональному сотрудничеству, изобретательности и творчеству своего Я.

Другое (напишите, что именно)

9. Что Вы считаете слагаемыми успеха в жизни и достижении цели:

А. Целеустремлённость, т.е. умение сосредоточиться на главном, отсесть все мелочи жизни.

Б. Организованность: максимальное использование в интересах будущего рабочего и личного времени, бытовых условий и образ жизни. В. Полная самоотдача в любом деле.

Г. Здоровый образ жизни и забота о здоровье.

Д. Умение переделывать работу и исправлять ошибки.

Е. Использование опыта профессионалов в избранном деле.

Ж. Ориентировка в обстоятельствах и умение найти своё место в данной ситуации.

Другое (напишите, что именно)

10. Умете ли Вы использовать обстоятельства для реализации планов:

А. Сочетаю расчетливость и риск;

Б. Могу делегировать часть своих полномочий другим людям;

В. В состоянии учиться у других делу и этикету в отношениях;

Г. Использую знания психологии людей, их возможности и слабости;

Д.В нужный момент действую решительно и с полной самоотдачей;

Е. Никогда не виню других в неудачах и просчетах;

Ж. Могу ограничить свои привычки, потребности и желания ради дела.

Другое (напишите, что именно)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В.А. Слостёнин)

Уважаемые коллеги!

Оцените, пожалуйста, степень выраженности своих профессионально-личностных качеств по 5-балльной шкале: 1 балл – слабая степень выраженности; 5 баллов – максимальная степень выраженности качества в профессиональной деятельности

№	Показатели	Степень выраженности в баллах				
		1	2	3	4	5
1	Заинтересованность в творческой деятельности	1	2	3	4	5
2	Стремление к творческим достижениям	1	2	3	4	5
3	Стремление к лидерству	1	2	3	4	5
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации	1	2	3	4	5
5	Личная значимость творческой деятельности	1	2	3	4	5
6	Стремление к самосовершенствованию	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления	1	2	3	4	5
8	Стремление к риску	1	2	3	4	5
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям	1	2	3	4	5
10	Способность к самоанализу, рефлексии	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
11	Владение методами педагогического исследования	1	2	3	4	5
12	Способность к планированию экспериментальной работы	1	2	3	4	5
13	Способность к созданию авторской концепции	1	2	3	4	5
14	Способность к организации эксперимента	1	2	3	4	5

15	Способность к коррекции своей деятельности	1	2	3	4	5
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов	1	2	3	4	5
17	Способность к сотрудничеству	1	2	3	4	5
18	Способность творчески разрешать конфликты	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
19	Работоспособность в творческой деятельности	1	2	3	4	5
20	Уверенность в себе	1	2	3	4	5
21	Ответственность	1	2	3	4	5
	Итого по критерию					
	ВСЕГО					

Обработка результатов

Критерии	Номера вопросов							
	Мотивационный компонент	1	2	3	4	5	6	
Креативный компонент	7	8	9	10				
Операционный компонент	11	12	13	14	15	16	17	18
Личностный компонент	19	20	21					

На основе полученных результатов делаются выводы об уровне готовности педагогов к инновационной деятельности:

- высокий уровень – от 84 до 71 балла;
- средний уровень – от 70 до 55 баллов;
- низкий уровень – менее 55 баллов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Результаты исследования на констатирующем этапе

Результаты исследования уровня готовности педагогов к самообразованию по методике В.А. Сластёнина «Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности» на констатирующем этапе исследования

№	Результаты исследования	
	Количество баллов	Уровень готовности к педагогов к инновационной деятельности
1	57	средний
2	79	высокий
3	58	средний
4	55	низкий
5	69	средний
6	70	высокий
7	53	низкий
8	67	средний
9	74	высокий
10	60	средний
11	77	высокий
12	56	средний
13	55	низкий
14	84	высокий
15	84	высокий
16	70	средний
17	53	средний
18	52	низкий
19	55	низкий
20	70	высокий
21	66	средний
22	57	средний
23	61	средний
24	65	средний
25	70	средний

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования на контрольном этапе

Таблица 4.1 – Результаты исследования уровня готовности педагогов к самообразованию по методике В.А. Сластёнина «Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности» на контрольном этапе исследования

№	Результаты исследования	
	Количество баллов	Уровень готовности к педагогов к инновационной деятельности
1	83	высокий
2	79	высокий
3	58	средний
4	64	средний
5	69	средний
6	70	высокий
7	53	низкий
8	76	высокий
9	74	высокий
10	60	средний
11	77	высокий
12	79	высокий
13	55	низкий
14	84	высокий
15	84	высокий
16	70	средний
17	80	высокий
18	61	средний
19	50	средний
20	70	высокий
21	66	средний
22	57	средний
23	61	средний
24	79	высокий
25	70	средний

