Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение

«Слободо – Туринский детский сад «Алёнка» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей»

#### Управление инновационной деятельностью в ДОУ

Ст.воспитатель: Заровнятных Е.В.

**Введение.**

В связи с модернизацией современной системы образования, которая заключается в обновлении содержания образования, в потребности достижения нового качества образования, в стремлении человека реализовывать свои идеи и самого себя, возникает необходимость организации инновационной деятельности.

 Процесс внедрения инноваций в любую деятельность, всегда непрост.

Это определенные сложности, касающиеся материальной стороны, перестроение сознания участников, их мотивация, понимание необходимости внедрение новшеств. Эффективный переход ДОУ на инновационную деятельность будет возможным, только при постепенной подготовке коллектива к работе в новых условиях.

Но для этого нужно знать сильные и слабые стороны, возможности и риски

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны**- благоприятный психологическиймикроклимат в коллективе;- педагогические кадры, владеющиетехнологиями обеспечения социализации и индивидуализации образовательного процесса, умеющие моделировать предметно-развивающую среду;- удовлетворённость родителей работой ДОУ;-связи с организациями социума;- имеется опыт разработки основнойобщеобразовательной программы дошкольного образования;- соответствие учреждения требованиямСанПиН и правилам безопасности. | **Слабые стороны**-малоактивная позиция родителейв образовательном процессе,связанная с дефицитом времени.- отсутствие мотивации педагогов на повышение личной активности в процессе инновационного развития образовательной деятельности и ОО в целом. |
| **Возможности**- увеличение уровня доходовпедагогических работников;- повышение конкурентоспособности ирезультативности ДОУ, обусловленноеулучшением качества образовательногопроцесса;- поиск педагогических идей по обновлениюсодержания образования;-формирование профессиональнойкомпетенции, необходимой для созданияусловий развития детей в соответствии с современными вызовами педагогическому сообществу. | **Риски**- сопротивления некоторых педагогов нововведениям;- личностные особенности отдельных участников образовательного процесса (родители, дети), препятствующие достижению оптимально результата.- увеличение временных затрат наСамообразовательную деятельность педагогов;-образовательные потребностипедагогов могут превышатьвозможности методическогосопровождения;-широкий спектр деятельностидля педагогов может снизитькачество предъявляемых образовательных услуг |

Цель работы: Достижение высокой эффективности образовательной работы с детьми в соответствии с современными требованиями.

Задачи:

- раскрытие сущности инновационной деятельности ДОУ;

- представление системы методического сопровождения инновационной деятельности ДОУ;

- представление результатов, достигнутых в процессе введения инновационных педагогических технологий.

 Любая инновация - это изменение того, что уже существует.

Внедрение управленческих инноваций ведет к обновлению управленческой деятельности администрации ДОУ, которая, так же, приобретает инновационный характер.

 Инновационная деятельность изменяет традиционную управленческую систему и во главу угла ставит педагога и воспитанников. Движущей силой развития дошкольного учреждения становится творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявление потенциальных возможностей своих воспитанников.

 **Педагоги нашего детского сада** всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. А в результате эффективного управленческого содействия они реализовывают свой потенциал, свое мастерство, и это позволяет привести к обновлению и модернизации всего педагогического процесса. Внедрение инновационных технологий, переход на инновационную педагогическую деятельность в ДОУ осуществляем постепенно и последовательно.

**Структура перехода на инновационную деятельность.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этап | Задачи | Содержание работы |
| Мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность | - формирование положительного отношения и потребности педагогов в инновационной деятельности- обсуждение и постановка цели и задач инновационной деятельности | - восприимчивость педагогов к новому- подготовленность к освоению новшеств- степень новаторства педагогов |
| Повышение профессиональной квалификации и компетентности | - создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов | - курсы повышения квалификации- семинары-практикумы- круглые столы- конференции- методические объединения- творческие группы- НОД- самообразование |
| Мониторинг | - создание единой системы мониторинга- рефлексия того, что сделано- периодическая проверка эффективности полученных результатов | - информационный мониторинг- управленческий мониторинг- психолого-педагогический мониторинг |
| Условия для внедрения инноваций | - создание соответствующих условий для детей, родителей, педагогов | - создание материально-технической базы ДОУ- создание современной предметно-развивающей среды в групповых помещениях |
| Распространение инновационного опыта | - выявление и распространение инновационного опыта | - организация и участие на семинарах-практикумах, конференциях, мастер-классах, конкурсах различного уровня- публикации- педагогические сообщества и сайты |
| Стимулирование и поощрение | - разработка и использование системы стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов | - моральное и материальное стимулирование, поощрение- создание ситуации успеха, профессиональной мотивации - ориентация на индивидуальность и личностное самоопределение- совершенствование творческого потенциала педагога |

В учреждении уже используются такие современные образовательные технологии, как:

- здоровьесберегающие технологии;

- технологии проектной деятельности;

- игровые и ИКТ технологии

**Этапы внедрения инновационных технологий.**

**Этап – мотивация.**

На данном этапе работы

-постановка целей и задач, которые необходимо достичь;

-формирование чувства ответственности каждого педагога за общий результат, желание и потребность в необходимости решить имеющуюся проблему; обсуждение и создание плана инновационных действий.

Так же важно проанализировав и оценив инновационный потенциал каждого педагога, охарактеризовали тремя критериями.

1. **Восприимчивость педагогов к новому**- это потребность в постоянном профессиональном росте. По пяти признакам с помощью простого тестирования определяется коэффициент восприимчивости.

2. **Подготовленность к освоению новшеств**. Включает в себя информированность о новшествах, наличие потребностей в инновации, имеющийся потенциал для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

3. **Степень новаторства педагогов в коллективе**.

Используя характеристики, предлагаемые К. Ангеловским

(Тесты мы определили к каким группам относятся педагоги.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Восприимчивость к новому | Подготовленность к освоению новшеств | Степень новаторства |
| Коэффициент восприимчивости – 0.76 | Преобладают мотивы, связанные с потребностью улучшения результатов деятельности и нахождения более эффективных методов работы с детьми. | «**Новаторы**» - 8,3%«**Передовики**» - 25%«**Золотая середина**»(Умеренные) – 41,8%«**Предпоследние**»- 8,3% «**Последние**»-16,6%  |

**Этап – повышение профессиональной компетентности.**

 На данном этапе каждый педагог освоил инновационные способы, методы, технологии, осознал всю значимость теоретической подготовки к инновационной деятельности, как необходимое условие для достижения поставленной цели.

 Одним из показателей профессиональной компетентности педагога является его способность к саморазвитию.

Основными критериями саморазвития воспитателей ДОО являются:

-эффективность профессиональной педагогической деятельности,

-творческий рост педагогов,

-внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс

**Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через разные формы обучения**:

- курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, районные методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации и т.д.

 Одним из актуальных направлений работы по внутрифирменному повышению квалификации является работа по самообразованию педагогов. С целью повышения качества самообразования определены темы, по которым работают педагоги.

 Организована работа по проведению мероприятий через показ открытых форм работы с детьми педагогами в рамках выбранных тем по самообразованию.

**Этап – мониторинг.**

Внедрение любой инновации не может быть полностью и с точностью прогнозировано. Как и во всякой деятельности, здесь могут быть допущены недочеты, ошибки, в процессе деятельности может возникнуть потребность в изменениях используемых методов, приемов.

Внедрение инновационной деятельности предполагает обязательную рефлексию того, что сделано, с целью периодической оценки и проверки результатов и корректировки дальнейшей работы.

Эта работа в основном проводится в форме отчетов, наблюдений, открытых мероприятий, индивидуальных консультаций.

Нами была выбрана система мониторинга.

Информационный мониторинг - сбор, накопление информационного материала.

 В ДОУ каждому педагогу представлена методическая литература, весь информационный материал анализируется педагогами, отмечаются наиболее актуальные. Очень часто педагоги используют интернет ресурсы, которые представляют педагогическому коллективу в форме видеопрезентаций.

Управленческий мониторинг - отслеживание и оценка эффективности принимаемых управленческих решений. Старшим воспитателем ведутся портфолио педагогов, где сохраняется информация по участию каждого педагога в инновационной деятельности (курсы повышения квалификации, участие в конкурсах, публикациях).

Есть анкеты и тесты для педагогов, родителей, планы наблюдений и анализа работы по реализации инновационной деятельности.

 Такая форма как - обсуждения, позволяет сделать выводы, показать итог, выявить, какие высказывания встречаются наиболее часто, т.е. наиболее актуальны. Самое ценное в таком обсуждении то, что на все возникшие вопросы обсуждаются и находятся коллективные ответы.

Психолого-педагогический мониторинг - набор оптимизированных психолого-педагогических методик, позволяющих собрать информацию о динамике развития ребенка. Эта информация размещается в карте развития ребенка, которая дает возможность выявить проблемы и наметить пути дальнейшего развития ребенка.

Результаты мониторинга фиксируются, что позволяет отследить и скорректировать инновационную деятельность в детском саду.

Для изучения мнения и отношения родителей (законных представителей) воспитанников используются -анкетирования, тестирования и индивидуальные беседы.

Успешность и действенность инновационной работы зависит во многом и от условий, созданных в дошкольной организации.

 **Анализ созданных в ДОУ условий**, показал, что развивающая предметно-пространственная среда соответствует ФГОС, основной образовательной программе, санитарным требованиям, возрастным особенностям, интересам и потребностям воспитанников. В каждой возрастной группе содержательно- насыщенная, полифункциональная, вариативная, доступная и безопасная.

В условиях внедрения инновационных технологий, каждый педагог грамотно использует имеющуюся среду для достижения поставленных целей, варьирует эту среду, дополняет, корректирует и по мере необходимости изменяет.

 Развивающая предметно-пространственная среда – это часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством не только в помещении, но и на участке ДОУ. Учитывая это, каждый сезон на площадках детского сада педагогами, обновляется, игровой материал и оборудование в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями и способностями детей.

 **Результатами данной работы является участие в конкурсах и смотрах уровня ДОУ и** награждение участников за создание предметно-пространственной среды в ДОУ и на его территории.

 Удалятся внимание психологическому здоровью воспитанников:

Оформление каждого помещения в детском саду так же соответствует всем условиям для психологического комфорта воспитанников (цветовая гамма, тематика оформления, подбор игрушек и пособий и т.д.).

 Учитывая при введении инноваций, необходимость постоянного повышения профессиональной компетентности педагогов, созданы условия для прохождения педагогами краткосрочных и долгосрочных курсов повышения квалификации, посещение семинаров, вебинаров и т.д.

С этой целью создана система учета прохождения педагогами курсов повышения квалификации.

С целью доступности и открытости воспитательно-образовательной, оздоровительной, коррекционной работы с детьми в ДОУ созданы условия и для родителей воспитанников( в основном, это информационные условия).

С этой же целью функционирует сайт учреждения, интернет сообщества педагогов и родителей (законных представителей) возрастных групп.

 Почти на каждом родительском собрании (групповых) представляются вниманию родителей видеосъемки организованной деятельности с детьми по конкретным направлениям работы.

Ежегодно в детском саду проводились дни открытых дверей.( но в связи с карантинными мероприятиями по новой короновирусной инфекции эти мероприятия отменены)

 **Этап – распространение опыта.**

Педагоги ДОУ представляют собственный опыт инновационной деятельности в публикациях, конкурсах, на семинарах, практикумах, мастер-классах на уровне ДОУ. **Этап – стимулирование.**

Каждый педагог, участвующий в инновационной деятельности уверен в том, что поставленные цели, приложенные усилия приведут не только к значимому для всех участников педагогического процесса результату, но и вознаграждению.

Модель системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
| Методы морального поощрения | Методы материального поощрения |
| -Благодарность. -Публичная похвала.-Доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы.-Выражение личной благодарности.-Выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога.-Направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства.-Выдвижение на награждение областной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, губернатора, МОУО.-Награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ОУ.  | -Награждение педагога приобретением для него материала и литературы для улучшения образовательного процесса-Подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных педагогами-Направление на бесплатные курсы повышения квалификации-Выплата стимулирующей доплаты по результатам труда-Выплата премии по результатам труда |

В детском саду при организации и подготовке введения инноваций в педагогический процесс осуществляется индивидуальный подход к каждому педагогу. Составлен порядок действий по внедрению данной деятельности так, что бы каждый педагог выполнял свою роль и получил вознаграждение, ценное именно для него.

 Опыт показал, что все образовательные технологии взаимно дополняют друг друга. Поэтому, внедряя одну из инновационных технологий в педагогический процесс, педагогам необходимо осваивать и включать другие сопутствующие технологии. Поэтому нельзя сказать, что в учреждении внедрены определенные инновационные технологии и на этом все завершено.

**Виды инновационных технологий проектной деятельности,**

**используемых в работе дошкольного образовательного учреждения**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид проекта | Название проекта | Результат  |
| **игровые –** творческие игры, в которых дети решают поставленные проблемы, находясь в образе игровых персонажей. | Сюжетные занятия по физической культуре с детьми раннего, младшего и среднего дошкольного возраста. | Картотека сюжетных подвижных игр. Изготовление масок и атрибутов вместе с детьми. |
| **Информационно-практико-**ориентированные – сбор информации о каком-либо объекте и реализация данной информации. | «День Победы» - долгосрочный проект, посвященный Дню Победы. | Фотовыставка «Мы помним ваши имена».Изготовление поделок по тематике.( мемориал) |
| «Я поведу тебя в музей…» - углубленное ознакомление с народно-прикладным искусством | Мини музей в группах |
| «Фольклор» - знакомство с различными формами народного фольклора | Развлечение с использованием малых фольклорных форм.Консультации и рекомендации для родителей по теме.Картотека малых фольклорных форм в соответствии с возрастом. |
|  | «Патриотическое воспитание» - долговременные проекты по ознакомлению детей с родным селом. | Изготовление лэпбуков.Фотоотчеты.Книжки-малышки. |
|  |  |
| **Практические** – работа по достижению конкретного результата. | «Зимние постройки» - проект по изготовлению снежных построек на участках детского сада. | Оснащение развивающей предметно-пространственной среды. |
| «Цветущий участок» - проект по озеленению территории детского сада. | Озеленение территории детского сада. Оформление участков к летнему периоду. |
|  | «Огород на окне» | Оформление огородов на окне.Создание дневников наблюдений. |
|  |  «Как мы провели лето» |  Создание фотоальбома « Как мы провели лето»Составление рассказов.Разучивание стихотворений.Расширение кругозора детей.Развитие связной речи детей |

**Виды инновационных игровых и ИКТ технологий,**

**используемых в работе дошкольного образовательного учреждения.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работа с детьми | Работа с родителями | Работа с педагогами |
| Мультимедийная копилка.Занятия с мультимедийной поддержкой:- презентация слайдов- учебные фильмы- игры. | Мультимедийные презентации.Видеозаписи жизни детского сада.Интернет – сообщества.Сайт детского сада. | Обмен опытом.Оформление группового помещения.Подбор дополнительного материала (познавательного и иллюстративного) для занятий. |

 **Заключение.**

 Повышение качества образования требует внедрение в педагогический процесс инновационных педагогических технологий. Важно спроектировать и так построить процесс образования в детском саду, что бы каждый педагог осознал всю необходимость инновационной деятельности. Для этого необходимо создать условия для того, что бы коллектив педагогов состоял из творческих единомышленников, в коллективе преобладал комфортный психологический климат, была создана интеллектуальная и практическая база для совершенствования профессионального мастерства.