

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)**

**ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Кафедра дошкольной педагогики и специальной
(дефектологической) психологии**

**РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Дипломная работа студентки

Заочной формы обучения

Специальности 050703.65 Дошкольная педагогика и психология

6 курса 02021052

Величко Татьяны Сергеевны

Научный руководитель
кандидат педагогических наук, доцент
Шинкарева Л.В.

Рецензент
кандидат педагогических наук, доцент
Панасенко К.Е.

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	
1.1. Проблема развития инновационного потенциала воспитателя дошкольного образовательного учреждения в педагогической теории....	
1.2. Инновационный потенциал воспитателя дошкольного образовательного учреждения: сущность, структура, особенности развития.....	
1.3. Педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.....	
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	
2.1. Анализ состояния проблемы развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного учреждения в педагогической практике..	
2.2. Апробация педагогических условий развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения..	
2.3. Анализ результатов экспериментальной работы.....	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	

ВВЕДЕНИЕ

Появление инновационных процессов в образовании является ведущей тенденцией его обновления. Вопросам инновации в образовании уделяется достаточно важное внимание, накоплен богатый теоретический материал и практический опыт.

В настоящее время потребность в инновационной образовательной деятельности в современных условиях развития общества определяется рядом обстоятельств. Во-первых, происходящие социально-экономические перемены обусловили необходимость обновления системы образования: методологии и технологии организации образовательного процесса в дошкольных образовательных учреждениях. Во-вторых, развитие рыночных отношений и появление новых типов дошкольных учреждений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их развития и совершенствования в целях достижения конкурентоспособности.

Модернизация системы дошкольного образования обозначила необходимость осуществления новых подходов к развитию личности педагога, способной к индивидуально-творческой деятельности по преобразованию действительности и самого себя, принимать ответственные дела и решения, в полной мере реализующей свою индивидуальную неповторимость.

Для системы дошкольного образования инновационная деятельность педагога является одним из его основных способов обновления и развития. Образовательная практика в то же время характеризуется многочисленными примерами, которые свидетельствуют о затруднении воспитателей в осуществлении изменившихся функций педагогической деятельности в условиях системных изменений. Результативность инновационной деятельности остается недостаточной, что является следствием невысокого инновационного потенциала педагогов, низкого уровня их активности и инициативы в его повышения.

В науке и практике развитие инновационного потенциала педагогов является одной из актуальных проблем образования. Исследование инновационного потенциала было осуществлено в психологии (И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов и др. (62)), социологии (А.И. Пригожий, и др.(55)), педагогике (В.С. Лазарев, С.Д. Поляков, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.(38,54,69,77)) и акмеологии (О.С. Анисимов и др.(2)).

А.Н. Аверьянов, И.В. Блауберг, А.М. Ковалев, В.Н. Садовский, Г.Н. Сериков, Э.Г. Юдин (9) являлись сторонниками системного и синергетического подхода в развитии инновационного потенциала.

Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, В.Н. Марков, Б.Д. Парыгин, Е.В. Попов, В.И. Слободчиков, И.Д. Чечель, Н.И. Шевандрин(19, 43) придерживались концепции совершенствования профессиональных качеств педагогических работников.

В.Г. Онушкин, А.М. Новиков, Г.С. Сухобская(45) рассматривали теорию непрерывного образования взрослых.

В научных исследованиях понятие «инновационный потенциал» раскрывается недостаточно. Различные авторы употребляют такие близкие по смыслу понятия, как «готовность субъектов к инновационной деятельности», «готовность субъектов образования к исследовательской и экспериментальной деятельности», вкладывая в них такие характеристики личности, как компетентность, нравственность, инициативность, мастерство.

Проблема исследования: каковы педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения. Решение данной проблемы составляет цель исследования.

Объект исследования – процесс развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования – педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: наиболее оптимальному развитию инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения будут способствовать следующие педагогические условия:

- инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта;
- осуществление научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей;
- управление развитием инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии с проблемой, объектом, целью и гипотезой исследования нами решались задачи:

- Рассмотреть проблему развития инновационного потенциала воспитателя дошкольного образовательного учреждения в педагогической теории.
- Раскрыть сущность, структуру, и особенности развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.
- Выявить и обосновать педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.
- Провести экспериментальную работу по апробации педагогических условий развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Для решения задач и проверки гипотезы использовался комплекс методов исследования: теоретический анализ научной педагогической и психологической литературы, анкетирование, опрос, наблюдение, беседа, изучение педагогического опыта, педагогический эксперимент, количественный и качественный анализ результатов педагогического эксперимента.

Этапы исследования:

I этап – (сентябрь-октябрь 2015г.) – теоретико-аналитический: изучение научной литературы по проблеме исследования; определение понятийно-категориального и научного аппарата (объект и предмет исследования, его цель, задачи, гипотеза и методы); обобщение материала по теме исследования.

II этап – (ноябрь 2015 г. – январь 2016 г.) – экспериментальный: констатирующий эксперимент – изучение опыта работы педагогического коллектива, подбор диагностического инструментария, проведение диагностики; формирующий эксперимент – обоснование гипотезы исследования; контрольный эксперимент – сравнительный анализ результатов педагогического эксперимента.

III этап – (февраль - май 2016г.) – заключительный: анализ результатов исследования, систематизация полученных результатов, уточнение выводов исследования.

База исследования.

Результаты исследования прошли апробацию и внедрены в практику работы МБДОУ ЦРР детский сад №57 г. Белгорода.

Структура дипломной работы включает введение, две главы, заключение, библиографический список, приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Проблема развития инновационного потенциала воспитателя дошкольного образовательного учреждения в педагогической теории

Дошкольное образование в современных социокультурных условиях выступает важнейшим фактором социально-экономической и политической стабильности и развития российского общества. Подходы, предпринимаемые в последние годы, к совершенствованию отечественного образования сформулированы в Национальной доктрине образования, Федеральной программе развития образования и Законе Российской Федерации «Об образовании». В разрабатываемых концепциях реформы в образовании в числе ведущих аспектов закономерно выдвигается формирование эффективных условий для осуществления результативной кадровой политики в системе образования (20; 23).

Концепция модернизации российского образования выдвигает задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием оптимальных условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума (34). В связи с этим, предполагается новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов дошкольного учреждения, их готовность осваивать и внедрять педагогические инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

Качественное дошкольное образование рассматривается педагогами сегодня как существенный резерв повышения качества и доступности последующих ступеней образования. Без внедрения новых идей и инновационных технологий в работе дошкольных образовательных учреждений невозможно реформирование всей системы дошкольного образования. Развитие образовательных систем происходит благодаря тому, что создаются, распространяются и осваиваются новшества. В связи с этим в сферу инновационной профессиональной деятельности включены все дошкольные образовательные учреждения; воспитатели вовлечены в инновационные процессы, касающиеся обновления содержания дошкольного образования. Инновации ориентированы на личность ребенка дошкольного

возраста, на развитие его способностей. Педагогические инновации могут либо изменять процессы воспитания и обучения, либо совершенствовать (28).

Инновационные преобразования в образовании приобретают системный характер. Созданы новые типы, виды и профили дошкольных учреждений, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка дошкольного возраста и запросы его семьи.

Общая цель инновационной деятельности – это улучшение возможности педагогической системы образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования, отмечает В.С. Лазарев (38).

Инновационная образовательная деятельность – это деятельность, благодаря которой происходит развитие образовательного процесса. Философский энциклопедический словарь определяет развитие как изменения направленные, закономерные и необходимые (42).

Инновационная профессиональная деятельность – это часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются:

- обеспечение работы образовательного учреждения в режиме постоянного развития;
- отбор содержания инновационной деятельности, обеспечивающего личностное развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие;
- владение информацией воспитателей об инновационных фактах и явлениях, организация мониторинга;
- обеспечение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребенка (40).

На основании вышесказанного мы считаем, что условиями инновационной деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения можно назвать следующие:

- повышение качества и уровня образовательных услуг;
- повышение уровня конкурентоспособности воспитателей на рынке образовательных услуг;
- научно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- дидактическое обеспечение образовательного процесса.

В научных работах отмечается, что потенциал человека отражает некую меру единства достигнутого и возможного, наличие у него скрытых, не проявивших еще себя возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности: профессиональный (В.Ф. Мамонтова) (42), творческий (Л.В. Елагина) (17), аксиологический (Г.А. Мелекесов) (44), акмеологический (И.А. Беспалов) (8), духовно-нравственный (О.В. Трескина) (68), эмоционально-нравственный (Н.В. Попова) (53) потенциалы.

В ряде научных работ аспект рассмотрения структуры и компонентов потенциала обусловлен диалектическим единством реализованного и нереализованного субпотенциалов. Реализованный потенциал определен опытом деятельности человека, а нереализованный – представлен ценностно-смысловой структурой его личности и предопределяет направления изменений потенциала (43).

В различных исследованиях рассматриваются базовые характеристики потенциала человека:

- направленность (сфера активности личности, в которой она обладает наибольшими возможностями);
- диапазон реализации (возможность достижения успеха в ряде смежных областей деятельности);

- интенсивность (числовая оценка возможностей личности в различных сферах реализации потенциала, связанная с желанием направить именно в эту сферу свои ресурсы);
- востребованность (культурно-историческая и социально-личностная характеристика, отражающая популярность содержания потенциала для социума);
- подвижность (способность переключать свой потенциал на решение конкретных актуальных задач);
- концентрация (способность к произвольности реализации потенциала, основной путь достижения высокого уровня его интенсивности);
- восстанавливаемость (возможность возобновления ресурсов, накопления их при необходимости).

Анализ научной литературы выявил, что понятие «инновационный потенциал» рассматривается в контексте разновидностей потенциала специалистов. В научных исследованиях потенциал человека рассматривается как совокупность возобновляемых ресурсов, которые могут быть им использованы и приведены в действие для достижения определенной цели или результата (А.А. Деркач, В.Н. Марков и др.) (16; 43). Потенциал специалиста отражает некую меру единства достигнутого и возможного, как наличие у него скрытых, не проявивших еще себя возможностей или способностей в различных сферах жизнедеятельности (18;47).

Спецификой рассматриваемого потенциала специалиста является включенность его носителя в инновационную деятельность. Например, под инновационным потенциалом педагога Н.Ф. Ильина (22) рассматривает совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога, выражающую готовность совершенствовать педагогическую деятельность и наличие средств и методов. В инновационный потенциал педагога автор включает желание и возможность развивать свои интересы и

представления, искать оптимальные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески реализовывать существующие неординарные подходы в образовании (24).

Следует отметить, что основой изучения проблемы оптимального развития инновационного потенциала воспитателя в педагогической теории и практике являются методологические подходы.

Системный подход (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский и др.) (9) предоставляет возможность изучать инновационный потенциал как многомерную, многоуровневую и полифункциональную систему, а процесс целесообразного развития инновационного потенциала – как целостное образование, ключевыми признаками которого являются: рассмотрение данного процесса, как элемента системы более высокого порядка, его способность делиться на элементы, представление его в виде открытой системы.

Использование синергетического подхода (Д.Ф. Ильясов, О.А. Ильясова и др.) (23) позволяет раскрыть характер оптимального развития инновационного потенциала воспитателей, на который оказывает существенное влияние определенные факторы (в качестве факторов предполагаются не только специально созданные условия, но и спонтанные воздействия внешней и внутренней среды).

Практико-ориентированные подходы раскрывают особенности практического осуществления процесса оптимального развития инновационного потенциала, определяют механизмы и процедуры реализации этого процесса в условиях непрерывной профессиональной подготовки воспитателей ДОО.

Личностно-ориентированный подход (Э.Ф. Зеер и др.) (19) предоставляет возможность учесть индивидуальные и возрастные особенности воспитателей ДОО как активных и самостоятельных субъектов в процессе непрерывной профессиональной подготовки. Его реализация находит отражение в обеспечении личностно ориентированной

направленности процесса оптимального развития инновационного потенциала воспитателей.

Акмеологический подход (А.А. Деркач, А.А. Реан и др.) (16, 58) предполагает рассмотрение инновационного потенциала воспитателей в контексте их целостного развития; нацелен на исследование индивидуально-психологической и ценностно-смысловой структуры личности педагогов, переживающих определенный этап собственного социально-профессионального развития, сопровождающийся конкретными новообразованиями и достижениями.

Деятельностный подход (А.Н. Леонтьев и др.) (40) позволяет выявить внутриличностный психолого-педагогический механизм и психологические условия развития инновационного потенциала воспитателей с ориентацией на наиболее полную реализацию их внутренних возможностей и резервов. Сущность деятельностного подхода связана с деятельностью как средством становления и развития субъектности воспитателей.

Объектом изучения коммуникативного подхода (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя и др.) (19,21) является коммуникативная профессиональная деятельность воспитателей в различных ее видах, в ходе которых осуществляется обмен информацией, организация общения и обеспечение взаимопонимания между ее субъектами.

Аксиологический подход (И.Ф. Исаев, С.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.) (50) предоставляет возможность изучить процесс оптимального развития инновационного потенциала с точки зрения гуманистической педагогики, в которой человек рассматривается как высшая ценность общества и самоцель общественного развития.

Использование контекстного подхода (А.А. Вербицкий и др.) (10) позволяет приблизить процесс профессиональной подготовки к требованиям и условиям реальной педагогической деятельности.

Таким образом, проблема развития инновационного потенциала воспитателя ДОУ в педагогической теории рассматривается в контексте

исследования теоретико-методологических подходов к изучению данной проблемы. Представленные нами подходы в своей совокупности обеспечивают теоретико-методологическую основу исследования проблемы развития инновационного потенциала воспитателя ДООУ в педагогической теории и практике.

1.2. Инновационный потенциал воспитателя дошкольного образовательного учреждения: сущность, структура, особенности развития

Во всех сферах деятельности человека становится актуальным повышение профессионализма и успешности специалистов, реализуется система непрерывного образования, происходит замена формулы «образование на всю жизнь» на формулу «образование через всю жизнь».

Высокообразованный, культурный, динамичный, творческий, фасилитирующий и конструктивный воспитатель – таким мыслится и задается сегодня итог профессионального образования. Данный эталон определяет ценность и востребованность специалистов на рынке образовательных услуг. Для решения глобальных проблем модернизации образования государству необходимы активные, творчески мыслящие педагоги, так как именно они являются трансляторами знаний и инновационных идей (28).

Современной образовательной среде дошкольного учреждения требуется воспитатель, способный успешно решать задачи обучения и воспитания, достигать желаемых сегодня обществом результатов в развитии личности ребенка дошкольного возраста, способный к максимальной самореализации, осознающий перспективу своего личностного и профессионального роста, открытый для профессионального обучения и педагогического творчества, способный к реализации принципов гуманизации образования, толерантный и психологически грамотный, с

развитыми личностными и профессионально важными качествами, с высокой профессиональной психологической культурой.

Представляется, что инновационным ресурсом, источником накопления потенциала инноваций, является использование человеческих способностей, наличие субъекта, с одной стороны, способного развивать свои способности, с другой – проектировать будущее и его созидать. Очевидно также и то, что именно сфера образования может обеспечить, в силу своего предназначения, становление реальных и потенциальных субъектов инновационного развития общества. Поэтому необходимым условием осуществления инновационной деятельности образовательного учреждения является целенаправленная работа, обеспечивающая готовность субъекта к осуществлению инновационной деятельности. Актуальность этого подтверждают в своей работе Л.В. Илюхина и Г.И. Герасимов, которые отмечают, что «...инновация – это целенаправленная реализация того потенциала, который заключен в творчестве личности. Специфика инновации как деятельности порождает определенный тип личности» (14).

Анализ и обобщение подходов к определению понятия «инновационный потенциал» (В.А. Слостенин и др.), анализ научных исследований позволили выявить неоднозначность в определении его педагогической сущности и неточности формулировок понятия (64).

В большинстве научных работ понятие «инновационный потенциал» соотносится с понятием «творческий потенциал», «креативный потенциал». Анализ рассматриваемой проблемы позволяет в контексте исследования определить креативность как потенциал, внутренний ресурс человека. Соответственно этому творческий потенциал воспитателя рассматривается в исследовании как основная часть инновационного потенциала воспитателя, как системное качество его личности. Актуализированный творческий потенциал воспитателя, проявляющийся в прогрессивной инновационной профессиональной деятельности, творческом поиске, умении принимать

эффективные решения, прямо связан с уровнем развития инновационного потенциала (48).

По мнению Е.Б. Зелениной, структура инновационного потенциала педагога включает в себя две составляющие: технологическую, связанную со спецификой инновационной деятельности, и личностную, позволяющую педагогу путем проявления своих профессионально-значимых личностных качеств эффективно участвовать в инновационной деятельности (20).

В.Н. Марков в структуре инновационного потенциала личности педагога выделяет такие составляющие как реализованный и нереализованный потенциал:

- Реализованный потенциал педагога определяется жизненным и профессиональным опытом личности и проявляется в знаниях, умениях, навыках и профессиональных способностях. Данную составляющую профессионального потенциала уместно операционализировать в виде «Могу-фактора», раскрывающего возможности личности в выполнении профессиональных функций.

- Нереализованный потенциал педагога основывается на его мотивационной структуре и интегрирует профессиональные интересы, ценности и потребности. Для изучения нереализованного потенциала определяющим выступает «Хочу-фактор», показывающий спектр желаний личности в контексте профессиональной деятельности (43).

В дипломной работе мы выделяем следующие компоненты инновационного потенциала воспитателя дошкольного учреждения:

- Ценностно-смысловой
- Мотивационный
- Когнитивный
- Деятельностный.

Представленные выше структуры позволяют выявить основные закономерности оптимального развития инновационного потенциала воспитателя ДООУ и вытекающие из них принципы определения методов и форм реализации основной примерной общеобразовательной программы дошкольного образования:

- ориентация на неповторимую личность каждого воспитателя;
- обеспечение индивидуально-творческого и дифференцированного подхода;
- обеспечение пространства профессионального взаимодействия, осуществление рефлексии, конструктивного стиля обсуждения профессиональных проблем;
- исследование, моделирование, анализ и коррекция инновационной деятельности субъектов образовательного процесса дошкольного учреждения;
- создание информационного пространства дошкольного учреждения;
- предоставление многовариантности содержания, форм и методов процесса реализации инновационного потенциала и свободного выбора способов и форм вхождения в него.

Для результативной работы в области инновационной педагогики, по мнению Н.Ф. Ильиной, педагог должен обладать следующими характеристиками:

- творческой способностью генерировать и реализовывать новые представления и идеи, проектировать и моделировать их в практических формах, в конкретной деятельности;

- культурно-эстетической образованностью, что предполагает интеллектуальную и эмоциональную развитость и высокий уровень культурной грамотности педагога;
- открытостью личности педагога к новому, что базируется на толерантности личности и гибкости мышления (22).

Основными процессами, позволяющими реализовать инновационный потенциал воспитателя ДООУ, являются самоопределение и специально организованный процесс реализации индивидуальных образовательных программ по саморазвитию и самообразованию каждого воспитателя.

Результатом этой работы являются составление основы программы предстоящей инновационной деятельности. Таким образом, индивидуальные образовательные программы строятся за счет рефлексии особого типа, в ходе которой действия воспитателя в конкретной ситуации сопоставляются с его актуальными качествами: знаниями, представлениями, опытом, индивидуальностью (мастерством, способностями, профессиональной компетентностью и т.д.) и до оформления проходят несколько стадий: профессионально-образовательные потребности – профессионально-образовательные задачи – индивидуальная образовательная программа (24).

Находясь в позиции рефлексии, воспитатель устанавливает связи между разными моментами, факторами, но именно профессионально-образовательные потребности обнаруживаются, когда обусловленность достижений и затруднений педагога сопоставляется с его актуальными профессионально-личностными качествами. Для этого субъект сам себя познает, сам ставит образовательные задачи и сам думает, как их решить. Рефлексивные процессы по поводу составления и коррекции индивидуальных образовательных программ проходят для педагога в образовательном учреждении, где они должны быть специально организованы и управляемы.

Следует отметить, что реализация на практике инновационного потенциала каждого педагога оказывается наиболее результативной при наличии педагогического коллектива единомышленников, способных к реализации в сфере образования инновационных идей, проектов и технологий (1).

Развитие инновационного потенциала воспитателя ДОО способствует:

- а) осознанию педагогом ценностных ориентации в процессе нахождения смысла инновационной деятельности;
- б) активному включению педагогов в целенаправленную практико-ориентированную инновационную деятельность;
- в) повышению качества инновационных решений.

В ходе анализа теоретических подходов к проблеме развития инновационного потенциала педагога Н.Ф. Ильиной были выделены особенности осуществления данного процесса:

- развитие инновационного потенциала педагога, ориентированного на инновационную деятельность и его сопровождение должны осуществляться на основе компетентностного подхода;
- процесс развития инновационного потенциала педагога, занимающегося инновационной деятельностью, должен быть непрерывен, так как становление инновационной практики – это постоянно изменяющийся процесс;
- процесс развития инновационного потенциала педагога, ориентированного на инновационную деятельность, происходит за счет его участия в инновационной деятельности и специально организованных рефлексивно-аналитических, проектировочных и образовательных мероприятиях (событиях);
- образование педагога, занимающегося инновационной деятельностью, должно быть организовано как непрерывный процесс достижения поставленных образовательных задач и оформления новых;

- так как любая деятельность человека включает решение задач, именно поэтому целесообразно организовывать сопровождение развития инновационного потенциала специалиста на основе решения им задач, присущих данному виду деятельности;
- для осуществления развития инновационного потенциала педагога необходимо формировать представления об образе отдаленного будущего, об инновационной деятельности ближайшего периода, а также организовывать совместное проектирование предстоящей деятельности и освоение каждым педагогом знаний, умений, способов, необходимых ему для ее реализации (22).

Развитие инновационного потенциала воспитателей ДООУ как целостный и целенаправленный процесс можно представить в виде модели. Целостность модели обеспечивается четырьмя компонентами: целепостановочный, содержательно-смысловой, деятельностный, оценочно-результативный:

1. Целевой компонент образует информационную основу для проектирования процесса оптимального развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ и служит основанием для прогнозирования возможных ожидаемых результатов, в том числе и промежуточных.

2. Содержательно-смысловой компонент отражает относительно самостоятельную часть содержания процесса профессионального самообразования, саморазвития и повышения профессиональной компетентности воспитателей в аспекте инновационной деятельности.

3. Оценочно-результативный компонент характеризует результаты формирования у воспитателей инновационных знаний и умений, инновационного опыта, инновационного мышления, мотивации к включению в инновационную деятельность, результаты развития способностей воспитателей к инновационной деятельности и личностных качеств (инициативность, рефлексия, коммуникабельность).

Таким образом, мы определили сущность, структуру и особенности развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ. Мы выявили, что в качестве направлений, задающих динамику процесса оптимального развития инновационного потенциала воспитателя ДООУ, можно выделить совокупность условий исследуемого процесса: инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта; осуществление научно-методического сопровождения и управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

1.3. Педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения

Анализ психолого-педагогической литературы позволил нам предположить, что оптимальному развитию инновационного потенциала воспитателей ДООУ будут способствовать следующие педагогические условия:

- инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта;
- осуществление научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей;
- управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

Инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта мы называем в качестве первого педагогического условия развития инновационного потенциала педагога. Данное условие мы определяем основополагающим в нашем исследовании, от его эффективности зависит процесс развития инновационного потенциала.

Влияние гуманистического мировоззрения воспитателя на его профессиональную позицию осуществляется в ходе применения активных методов обучения, направленных на развитие инновационного потенциала воспитателя: ролевых и деловых игр, анализа и самоанализа

образовательного процесса, тренингов личностно-профессионального роста. В процессе их использования воспитателем достраивается, перестраивается, изменяется его собственное гуманистическое мировоззрение. Ценностное осмысление своего профессионального опыта и развитие различных типов рефлексии возможно благодаря методам создания рефлексивной среды, повышающую готовность воспитателей к инновациям (52).

Таким образом, инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта происходит через:

- создание профессионального взаимодействия с помощью творческих групп субъектов образовательного процесса дошкольного учреждения;
- б) культивирование рефлексии и конструктивного диалогового стиля обсуждения всех проблем, интересующих воспитателей, что ведет к обогащению рефлексивно-ценностного опыта личности.

Условием результативного ценностного осмысления воспитателем собственного профессионального опыта является, на наш взгляд, создание пространства профессионального взаимодействия с помощью творческих групп субъектов образовательного процесса. Выяснению и обоснованию данного условия способствует изучение научных работ по проблеме педагогического взаимодействия Г.С. Сухобской (45), Е.Л.Федотовой (73) и др. Наиболее продуктивным является подход Е.Л. Федотовой.

Профессиональное взаимодействие в нашем исследовании создается с помощью творческих групп воспитателей, организуемых на основе личностно-профессиональных интересов для актуализации ценностно-смысловых приоритетов и запуска механизмов творческого развития педагогов. Эффективность общения зависит от имеющихся личностно-профессиональных качеств педагога (эмпатии, способности к децентрации и рефлексии собственной деятельности и отношений, владения инструментарием диалога), которые становятся условиями организации временных творческих групп. В этих условиях выстраивается общее

пространство диалогического событийного способа понимания друг друга и общих проблем, что является педагогическим основанием непрерывного движения живой коммуникации мысли, которая соотносится с собственным инновационным опытом. Образовательная среда складывается во взаимодействии участников процесса развития инновационного потенциала между собой, во взаимодействии индивидуальных смыслов. В любой эффективно функционирующей системе важны не только ее элементы, но и связи между ними (73).

В качестве второго условия оптимального развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ мы рассматриваем осуществление научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

В настоящее время существует проблема формирования воспитателя инновационного дошкольного учреждения, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению осуществлять экспериментальную работу. Поэтому научно-методическое сопровождение процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

Научно-методическое сопровождение процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ осуществляется по следующим направлениям:

- Анализ профессиональной подготовки воспитателей на основе выявления их профессиональных потребностей, изучения результатов деятельности и вовлечения их в различные формы профессионального совершенствования, как на базе ДООУ, так и в районе, городе.

- Создание на базе ДОУ собственной программы профессионального саморазвития и самообразования, которая учитывает:
 - задачи развития и воспитания детей, возможные пути их реализации с учетом достижения современной науки и практики;
 - возможности включения педагогов в опытно-экспериментальную и исследовательскую деятельность с учетом их личностной ориентации;
 - обеспечение органической связи содержания и форм обучения и практической деятельности по созданию инновационной практики в условиях социального партнерства;
 - привлечение специалистов к работе на всех этапах деятельности: от разработки концепции и проектирования модели инновационного учреждения и до ее реализации.

Содержание последнего направления стимулирует педагогов постоянно находиться в «обучающем режиме» – в процессе работы возникает необходимость в новых знаниях, способах владения материалом предлагаемых специалистами программ (57).

В системе научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ используются многообразные формы и методы.

Комплекс форм и методов научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ включает:

- Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- Создание инновационного информационного образовательного поля: формирование банка новшеств в сфере образования; проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам современного образования; пополнение педагогами

базовых научных, исследовательских и методических знаний; обеспечение педагогов литературой, доступом в Интернет.

- Установление связей с научными учреждениями, привлечение ученых в качестве научных руководителей, консультантов, ведущих теоретических семинаров и практических занятий. Развитие исследовательских умений у воспитателей, дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями.
- Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями, с учетом интересов и склонностей детей дошкольного возраста, связанных с тематикой опытно-экспериментальной работы педагогического коллектива, запросами родителей.
- Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов в принятии управленческих решений. Повышение профессионализма администрации детского сада.
- Создание мотивации на достижение успеха. Организация круглых столов, защит проектов, творческих отчетов и т. д. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города: работа в составе творческих групп; участие в работе научно-практических конференций; обобщение опыта своей работы, публикаций в СМИ.

Изменения в социальной, экономической, политической сферах общества современной России предъявляют новые требования к системе образования, к управлению этой системой, к тем людям, которые являются руководителями образовательных учреждений.

Современный этап развития системы образования – это процесс ее модернизации. Изменения затрагивают различные стороны деятельности образовательных учреждений: парадигму образовательного процесса,

содержательно-целевые, организационно-целевые, организационно-процессуальные, технологические аспекты (77).

В связи с этим опора идет на ведущую идею – идею перехода от простого функционирования образовательных учреждений к их развитию – осуществлению качественных, планомерных и целеустремленных изменений, направленных и управляемых, предполагающих наличие проводящего их сознательного субъекта и приводящих к повышению качества образования (70).

Управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ мы называем в качестве третьего условия.

Управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ – это целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая развитие всей системы образовательного учреждения, использование и распространение новшеств.

Эффективность и качество использования новшеств, инноваций, управления развитием инновационного потенциала педагогического коллектива в образовательном учреждении будет зависеть от правильного определения ориентиров, содержания и организационной структуры управления, от наличия эффективных и оптимально сочетаемых методов, средств, процедур, форм, организационных механизмов управления дошкольным образовательным учреждением.

Говоря об эффективности и качестве осуществления инновационной деятельности, мы рассматриваем вопрос о том, как необходимо управлять развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ, т.е. с осмыслением технологии управления таким видом деятельности.

Под технологией мы понимаем всю совокупность управленческих средств, сознательно применяемых для достижения целей и реализации функций управления (для нас – целей и функций управления инновационной деятельностью) (77).

Технологию управления развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ можно представить в виде следующей схемы, которая составлена на основе научных исследований П.И. Третьякова:

- Целеполагание. Формулирование цели развития инновационного потенциала воспитателей.
- Диагностика. Анализ возникших проблем и противоречий на этапе инновационной деятельности.
- Поиск путей, позволяющего решить проблемы и разрешить противоречия.
- Определение отношения к новшеству воспитателей, сбор альтернативных мнений о нем.
- Принятие решения об использовании инноваций в образовательном процессе.
- Планирование инновационной деятельности:
 - составление аналитического обоснования и программы инновационного апробирования;
 - составление комплексно-целевой программы, которая состоит из этапов организации и реализации инновации (определяется исходная позиция каждого члена коллектива; окончательный результат деятельности; время, необходимое для достижения результатов; обеспечение улучшения существующих условий);
 - составление исследовательского проекта для решения актуальной проблемы инновационной деятельности образовательного учреждения.
- Организация деятельности по использованию инновации:
 - распределение функциональных обязанностей, прав, ответственности для всех субъектов инновации;

- построение организационной структуры управления, способной обеспечить успешное управление развитием инновационного потенциала воспитателей;
 - создание ситуации успеха, положительной мотивации, стимулирование деятельности коллектива;
 - выбор инструментария;
 - выявление путей и условий повышения эффективности и качества целостного педагогического процесса.
- Контроль, анализ и регулирование деятельности всех субъектов инновации.
 - Достижение цели, получение результата и продуктов деятельности (69).

Отслеживание результатов развития инновационного потенциала воспитателей происходит через мониторинг (форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации об инновационной деятельности воспитателей, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития).

Таким образом, выделенные педагогические условия будут апробированы в ходе формирующего эксперимента и описаны в пункте 2.2.

Вывод по первой главе

Проблема развития инновационного потенциала воспитателя является одной из актуальных в педагогической теории непрерывного профессионального образования, что обусловлено повышением требований к уровню профессионализма воспитателей, а также недостаточной теоретической разработкой данных вопросов в теории и практике непрерывного профессионального образования.

Исследование инновационного потенциала проводилось в аспекте развития теории систем (Н.И. Лапин, Б.В. Сазонов, Т.А. Эленурм и др.),

психологии (И.В. Байер, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов и др.), социологии (И.В. Бестужев-Лада, А.И. Пригожий и др.), педагогике (В.С. Лазарев, М.М.Поташник, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.), философии (М.М.Князева и др.) и акмеологии (О.С.Анисимов и др.).

Инновационный потенциал – совокупность внешних и внутренних факторов, необходимых для ведения инновационной деятельности, позволяющей образовательному учреждению эффективно развиваться. Инновационный потенциал воспитателя ДОУ – совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога, выражающаяся в готовности совершенствования педагогической деятельности и наличии внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов.

На основе теоретического анализа установлено, что инновационный потенциал педагога представляет собой единство двух составляющих субпотенциалов: реализованного и нереализованного. Инновационный потенциал воспитателя определяется нами как интегральная профессионально-личностная характеристика, в которой отражается совокупность реализуемых в ходе педагогической деятельности инновационных знаний, умений, опыта и резервных мотивационно-ценностных аспектов интеллектуальных способностей и предоставляемых организацией возможностей применения инноваций в педагогическом труде. Реализованный потенциал воспитателя определяется его инновационными знаниями, инновационным опытом и личностными особенностями. Нереализованный потенциал представлен инновационным мышлением, виртуальным инновационным опытом и мотивацией.

Сущность инновационного потенциала воспитателей ДОУ заключается в его способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Эффективному развитию инновационного потенциала воспитателя будут способствовать следующие педагогические условия:

- инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта;
- осуществление научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей;
- управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДОУ.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Анализ состояния проблемы развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения

Для проведения эксперимента мы выбрали МБДОУ ЦРР детский сад №57 г. Белгорода. В эксперименте участвовали 27 педагогов. Экспериментальная работа включала констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент.

Цель констатирующего эксперимента – изучить состояние проблемы развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ.

Нами были поставлены задачи:

- определить критерии, показатели и уровни развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ;
- провести диагностику уровня развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ.

Эффективным методом выявления инновационного потенциала воспитателей ДОУ является анкетирование, представляющее собой метод

массового сбора информации, с помощью специально разработанных опросных листов (анкет).

На основании структуры инновационного потенциала воспитателей ДОУ мы определили критерии и показатели его развития (табл. 2.1.).

Таблица 2.1.

Показатели и диагностические методики развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения

Компоненты инновационного потенциала воспитателей ДОУ	Показатели развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ	Диагностические методики
Ценностно-смысловой компонент	Восприимчивость к инновациям (избирательная направленность на инновации, восприимчивость и отношение воспитателей к инновациям, личностное отношение к внедряемым в детском саду инновациям).	Анкета «Восприимчивость к инновациям»
Мотивационный компонент	Мотивационная готовность к освоению инноваций (потребность педагога в творчестве, мотивация воспитателя на саморазвитие и профессиональные достижения).	Анкета «Мотивационная готовность к освоению инноваций»
Когнитивный компонент	Информационная готовность к освоению инноваций (система представлений об инновациях, их видах, инновационном процессе, его сущности, структуре, закономерностях, собственное их видение и роль в их внедрении, комплекс представлений о себе как о творческой личности).	Анкета «Информационная готовность к освоению инноваций»
Деятельностный компонент	Практическая готовность к освоению инноваций (рефлексивность, творческая активность педагогов, педагогическая креативность,	Анкета «Практическая готовность к освоению инноваций»

	развитость коммуникативных связей).	
--	-------------------------------------	--

С целью выявления уровня инновационного потенциала педагогического коллектива мы составили следующие анкеты:

1. Анкета «Восприимчивость к инновациям». Цель: определить степень восприимчивости воспитателя ДООУ к инновациям (Приложение 1).

2. Анкета «Информационная готовность к освоению инноваций». Цель: выявить уровень информационной готовности педагогов к освоению информации (Приложение 2).

3. Анкета «Мотивационная готовность к освоению инноваций». Цель: выявить уровень мотивационной готовности воспитателя к освоению инноваций» (Приложение 3).

4. Анкета «Практическая готовность педагога к освоению инноваций». Цель: выявить уровень практической готовности воспитателя к освоению инноваций» (Приложение 4).

На основании составленных анкет мы провели анкетирование педагогов ДООУ и выявили следующие результаты, представленные на рис. 2.1.

Рис. 2.1. Уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ

На основании анализа представленных данных мы определили уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ (табл. 2.2.).

Таблица 2.2.

Уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ

Уровень	Оптимальный уровень	Допустимый уровень	Низкий уровень	Критический уровень
Количество педагогов в %	18%	26%	26%	30%

Таким образом, 18% воспитателей имеют оптимальный уровень развития инновационного потенциала, 26% – допустимый уровень, 26% – низкий уровень, 30% – критический уровень развития инновационного потенциала. Наглядно полученные данные представлены на рис. 2.2.

Рис. 2.2. Уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ.

Инновационная деятельность воспитателя осуществляется в педагогическом коллективе, в котором он работает. Для любого педагогического коллектива характерно наличие особых системных свойств, не присущих ее элементам или просто сумме элементов. Именно поэтому рассмотрение проблем выявления и развития инновационного потенциала педагога не может быть отделено от рассмотрения всего коллектива в целом.

Для выявления трудностей, препятствующих педагогам реализации инновационной деятельности в дошкольном учреждении, мы предложили следующую анкету «Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций» (Приложение 5).

На основании анкетирования мы выявили, что 7 (26%) педагогов отмечают слабую информированность в коллективе о возможных инновациях, 5 (19%) убеждены, что эффективно работать можно и по-старому, 3 (11%) отмечают плохое здоровье и другие личные причины, 10 (37%) ссылаются на большую нагрузку, 5 (19%) отметили небольшой опыт работы, при котором не получается использовать нетрадиционные подходы и технологии, 15 (55%) ссылаются на отсутствие материальных стимулов, 10 (37%) останавливает чувство страха перед отрицательными результатами, отсутствие помощи, разногласия и конфликты в коллективе.

Таким образом, выявленные проблемы обусловили необходимость развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ и разработке методических рекомендаций по подготовке педагогического коллектива к инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Апробация педагогических условий развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения

Для разрешения выделенных проблем и апробации совокупности педагогических условий нами была определена цель формирующего эксперимента – развитие инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

Задачи формирующего эксперимента:

- составить программу научно-методического сопровождения развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ;
- разработать программу по инициированию процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта;
- описать процесс управления развитием инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

Нами была составлена программа научно-методического сопровождения развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

Цель программы: создание системы методического сопровождения инновационной деятельности в дошкольном учреждении.

С целью повышения образовательного уровня воспитателей было организовано проведение теоретических и практических семинаров.

Координатором осуществления научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ являлась старший воспитатель.

Основные задачи программы:

- Расширить и систематизировать знания педагогов по актуальным направлениям психолого-педагогической науки и практики, модернизации образования в целом.
- Создать эффективную систему методической помощи в дошкольном образовательном учреждении по

обеспечению практической деятельности воспитателей и узких специалистов, обобщению и распространению передового педагогического опыта по вопросам организации образовательного процесса в режиме развития дошкольного учреждения.

- Организовать научно-исследовательскую, опытно-экспериментальную работу по прогнозированию, проектированию и моделированию деятельности дошкольного учреждения в режиме эксперимента.

Нами были определены направления научно-методического сопровождения развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ:

- Изучение информационных потребностей педагогических кадров ДООУ с целью формирования информационного массива по организации образовательного процесса.
- Определение содержания образовательного процесса в ходе проведения экспериментальной деятельности.
- Повышение профессиональной компетентности воспитателей, расширение теоретических знаний педагогов в области развития детей дошкольного возраста.

В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач.

На основании изучения методической литературы мы определили этапы научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ.

I этап. На данном этапе создаются мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность педагогического коллектива (анкетирование, тестирование, изучение коллектива воспитателей, наблюдение, беседы).

Руководителю, организующему инновационную деятельность, важно уметь оценить инновационный потенциал коллектива воспитателей, который характеризуется тремя показателями:

- Восприимчивость воспитателей к новому – это потребность в постоянном профессиональном росте.
- Подготовленность воспитателей к освоению инноваций, что предполагает: информированность об инновациях, наличие профессиональных потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для результативной профессиональной и исследовательской деятельности.
- Степень новаторства воспитателей в коллективе. Можно выделить пять групп воспитателей по оценке степени их новаторства: новатор, передовик, умеренный, предпоследний, последний.
 - Группа «Новаторов». Воспитатели с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти воспитатели обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.
 - Группа «Передовиков» – это те, кто первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку инновации в профессиональной деятельности. Они первыми в городе или детском саду используют инновации.
 - Группа «Умеренные». Освоение инноваций осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в

инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

- Группа «Предпоследние». Эта категория воспитателей воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.
- Группа «Последние». В нее входят воспитатели, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

Воспитатели, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. В связи с этим задача руководителя ДОУ – это формировать в педагогическом коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях.

II этап. Это непрерывное повышение квалификации и профессиональной компетентности воспитателей.

Обучение воспитателей проводится через разные формы:

- проведение семинаров и методических объединений для воспитателей (презентация парциальной программы «Белгородоведение»; семинар – практикум «Взаимодействие воспитателей групп компенсирующей направленности с родителями детей с ОВЗ с учетом требования ФГОС ДО»; семинар – практикум «Особенности организации ППРС в старшей группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи») (Приложение 6);
- направление на курсы повышения квалификации;
- признание образовательной организации-соискателя региональной инновационной площадкой (МБДОУ д\с №57 «Сотрудничество ДОУ и семьи как условие повышения качества дошкольного образования» 2012-2015 г.г.)

- организация обучающих встреч с приглашением специалистов (межрегиональный форум экспериментальных площадок РАО «Интеграция науки и практики в воспитании здорового дошкольника»; межрегиональный научно–практический семинар «Взаимодействие дошкольной образовательной организации и семьи в воспитании здорового дошкольника»; научно – практический семинар «Социализация и индивидуализация развития дошкольника в физкультурно-оздоровительной деятельности»; круглый стол в рамках педагогического марафона «Формы взаимодействия педагога с родителями в ДОУ в условиях внедрения ФГОС», «Портфолио дошкольника как инновационная технология реализации преемственности между ДОУ и начальной школой»);

- мастер–классы педагогов ДОУ муниципального, регионального и международного уровня (Мастер – класс как современная форма взаимодействия ДОУ и семьи «Приобщение детей старшего дошкольного возраста к семейным традициям по средствам взаимодействия ДОУ и семьи»; мастер–класс как форма трансляции и передачи опыта «Взаимодействие дошкольного учреждения и историко-краеведческого музея с целью воспитания патриотизма у старших дошкольников»; мастер–класс «Театрализованные игры как средство приобщения дошкольников к детской литературе»; мастер-класс «Дыхательная гимнастика в системе физического воспитания дошкольников»)

- организация работы методических объединений или творческих групп (участие творческой группы в разработке интегрированного курса «Белгородоведение» - авторский коллектив Т.М. Стручаева, Н.Д. Епанчинцева, О.А. Брыткова, Я.Н. Колесникова, В.В. Лепетюха; городское методическое

объединение старших воспитателей «Включенность ДООУ в инновационную деятельность как одно из условий повышения качества дошкольного образования в рамках обновления его содержания»);

- самостоятельная работа воспитателей по изучению научно-методической литературы по темам исследования (проект «Квест–приключенческая игра для детей и родителей»; проект «Закаляйся как сталь»; проект «Чистое дыхание»; проект «Дети стопы разминают и здоровье укрепляют»; проект «Мы играли целый день»).

Воспитатели должны поверить, что достижение поставленных перед ними целей приведет к получению значимого для них результата, вознаграждения (материального, морального); что они смогут выполнить задание, прилагая приемлемые для себя усилия.

III этап. Это создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Мы создали творческие группы воспитателей по инновациям («Станция «Инновация» и «Всегда готовы»), руководителем которых являлся старший воспитатель.

Основные задачи работы творческой группы:

- Выявление образовательных и информационных потребностей, удовлетворение запросов педагогических кадров в области инновационной деятельности: формирование информационного банка инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта.
- Организация научно-методической помощи воспитателям ДООУ в реализации инновационных программ; повышение профессиональной компетентности педагогов в области организации образовательного процесса в режиме инноваций.

- Аналитическая оценка достигнутых результатов образовательной деятельности; определение профессиональных проблем и трудностей при внедрении инноваций.

IV этап. Систематический анализ результатов инновационной деятельности позволяет своевременно регулировать и корректировать процесс управления образовательным процессом. Единая система мониторинга, обеспечит необходимую информационную основу для принятия и коррекции управленческих решений, направленных на достижение поставленных задач и включающая в себя:

- Информационный мониторинг. Цель: сбор, накопление и систематизация материала в методическом кабинете (Карта «Характеристика инноваций и нововведений», «Инновационная карта»).
- Управленческий мониторинг. Цель: отслеживание и оценка эффективности управленческих решений («Банк информации о педагогах»).
- Педагогический мониторинг. Цель: изучение эффективности педагогического процесса, способствующего развитию дошкольников проведение диагностики исследования динамики развития любознательности и познавательной активности дошкольников, определение уровней познавательной потребности; проведение анкетирования, направленного на изучение отношения родителей к инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении; использование анкетирования для оценки и самооценки воспитателями профессионализма по организации инновационной деятельности.

V этап. Выявление и распространение инновационного опыта. Данный этап предполагает проведение мастер-классов («Взаимодействие учителя-логопеда ДООУ с семьей ребенка, имеющего речевые нарушения» -

Берёзка О.В.; «Взаимодействие детского сада и историко-краеведческого музея в воспитании патриотизма старших дошкольников» - Брыткова О.А.; «Театрализованные игры как средство приобщения старших дошкольников к детской литературе» - Колесникова Я.Н.), конкурсов педагогического мастерства (призер городского конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года 2015» - Колесникова Я.Н.), публикаций в профессиональных журналах (Покровская Н.С., Прейс Н.А., Круподер З.А. Прадеды и победа. Сценарий праздника ко дню победы для дошкольников с участием ветерана ВОВ// Музыкальная палитра, № 3. – 2015. – с. 15; Гавришова Е.В.Проведение педагогического совета в форме мозгового штурма // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, № 2. – 2016. – с.11; Миленко В.М., Фирсова О.В. Всем солдатам, воевавшим низкий наш поклон // Дошкольное воспитание, № 5. – 2015. – с. 14.).

Результатом работы воспитателя является формирование личного портфолио.

VI этап. Стимулирование воспитателей к инновационной деятельности.

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

- Установление доплат и надбавок за инновационную деятельность (программа «Стимул плюс»)
- Единый методический день (каждый четверг «Педагогическая копилка»)
- Дополнительное стимулирование оплаты труда по результатам анализа работы за 6 месяцев(бальная система оплаты труда)
 - Ежемесячное подведение итогов по вкладу в инновационный педагогический процесс.
 - Награждение воспитателей грамотами, благодарственными письмами и т.д.:
 - сертификат за участие в межрегиональном форуме экспериментальных площадок Российской академии

образования «Интеграция науки и практики в воспитании здорового дошкольника» Т.В. Пановой, О.А. Фурмановой, С.К. Звягинцевой, Е.В. Гавришовой, А.С. Букреевой;

- сертификат участника Межрегионального научно-практического семинара «Обогащение двигательного опыта дошкольников в подвижных играх в зимний период» С.К. Звягинцевой;

- благодарственное письмо педагогическому коллективу МБДОУ ЦРР – д\с №57 г. Белгорода «За высокий профессионализм, компетентность, активное участие в практической подготовке бакалавров и магистров по направлению подготовки «Педагогическое образование».

Данная система управленческих действий направлена на создание ситуации успеха каждому специалисту, ориентации на индивидуальность и личностное самоопределение каждого воспитателя, совершенствование его творческого потенциала, профессиональной мотивации, и как следствие постоянность основного состава педагогического коллектива на протяжении длительного периода. Создание коллектива единомышленников – это результат эффективности управления учреждением и одновременно залог успешности организованной инновационной деятельности дошкольного учреждения.

Программа по подготовке педагогического коллектива к реализации инновационных подходов в дошкольном образовательном учреждении является механизмом, обеспечивающим эффективность функций управленческой деятельности. Результатами ее реализации в практике работы ДОУ являются:

- на подготовительном этапе – мотивационная готовность воспитателей к освоению инноваций;

- на организационном этапе – теоретическая готовность воспитателей;
- на практическом этапе – практическая готовность воспитателей;
- на контрольно-оценочном этапе – достижение согласования между желаемым и реальным уровнями подготовки воспитателей к реализации инновационных подходов в дошкольном образовательном учреждении.

Программа по инициированию процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта.

I. Подготовительный этап

Цель: обеспечение мотивационной готовности воспитателей к освоению инноваций.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала воспитателей.
2. Создание информационного поля:
 - формирование информационного банка инноваций в сфере дошкольного образования;
 - проведение семинаров по актуальным проблемам дошкольного образования;
 - обеспечение воспитателей методической литературой.
3. Установление связей с наукой, привлечение ведущих специалистов в качестве научных руководителей и консультантов.
4. Выявление потребностей воспитателей в инновациях, определение их типа.
5. Выбор воспитателями новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей детей и их родителей.

6. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий.

7. Повышение профессионализма заведующего дошкольным образовательным учреждением.

8. Создание мотивации на достижение успеха.

II. Организационный этап

Цель: повышение мотивационной готовности воспитателей, обеспечение теоретической готовности воспитателей к освоению инноваций.

Содержание деятельности:

1. Внесение изменений в структуру методической деятельности ДООУ:

- создание временных творческих коллективов воспитателей;
- преобразование методического совета в научно-методический.

2. Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний.

3. Развитие исследовательских умений воспитателей. Для этого мы предложили организовать постоянно действующий семинар «Теория и практика педагогических инноваций» (Приложение 7).

4. Изменение характера взаимодействия воспитателей с ведущими специалистами: дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями.

5. Разработка положения о стимулировании труда воспитателей.

6. Организация взаимодействия круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т. д.

III. Практический этап

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению инноваций.

Содержание деятельности:

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала воспитателей.

2. Совершенствование системы научно-методической работы, организация ее на трех уровнях:

- деятельность методических объединений;
- временные творческие коллективы воспитателей;
- творческие лаборатории.

3. Создание системы повышения квалификации воспитателей (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

4. Изменение характера нововведений: от локальных до комплексных, касающихся всех сторон деятельности ДООУ: содержания образования, технологий обучения, воспитания и развития детей и т.д.

5. Совершенствование структуры управления в условиях работы детского сада в инновационном режиме, активное участие воспитателей и принятие управленческих решений.

6. Акцент в деятельности методической службы по совершенствованию исследовательских умений и навыков воспитателей.

7. Разработка авторских программ, методических пособий (Словарик для дошколят «Мы из города добра и благополучия! Спасибо за нежность!»).
Приложение 7.

8. Активное участие воспитателей в методической работе на уровне города:

- работа в составе творческих лабораторий (участие творческой группы в разработке интегрированного курса «Белгородоведение» - авторский коллектив Т.М. Стручаева, Н.Д. Епанчинцева, О.А. Брыткова, Я.Н. Колесникова, В.В. Лепетюха);
- участие в работе научно-практических конференций (Гавришова Е.В., Никулина В. В., Стегнина Н.С., Титова Н. П. Ранняя социализация детей в группе кратковременного

пребывания в детском саду// Проблемы социализации и индивидуализации личности в образовательном пространстве. Материалы всероссийской конференции с международным участием г. Белгород 26-27 ноября 2015 года. Посвящается 140-летию НИУ «БелГУ» и 40-летию факультета дошкольного, начального и специального образования – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРА». С. 84-86);

- обобщение опыта своей работы в публикациях (Сборник материалов из опыта работы Педагогического колледжа и МБДОУ ЦРР д\с 57 «Растем здоровыми. Физкультурно-оздоровительные проекты для дошкольников», Белгород, 2016г.).

- участие в выставках материалов передового педагогического опыта («Приобщение старших дошкольников к литературе Белгородчины посредством взаимодействия ДОУ и семьи», «Приобщение старших дошкольников к семейным традициям посредством взаимодействия ДОУ и семьи. Семейная гостиная» - Лепетюха В.В.)

IV. Контрольно-оценочный этап

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

- Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость воспитателей к новому;
- подготовленность к освоению инноваций;
- степень новаторства педагогического коллектива;
- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

- Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.
- Составление программы деятельности воспитателей по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Программа работы по развитию инновационного потенциала коллектива воспитателей может включать в себя несколько блоков.

**Блок 1. Организационно-педагогические мероприятия
(методические объединения)**

№	Мероприятия	Цель	Ответственный
1	Педагогический совет на тему: «Повышение качества образования в ДОУ». Деловая игра: «Педагог будущего» (мозговой штурм)	Повышение качества образования в ДОУ. Сравнительный анализ по результатам анкетирования: «Оценка инноваций и нововведений в ДОУ» (выводы и предложения)	Заведующий детского сада, старший воспитатель
2	Тренинг: «Потенциал вашей личности»	Дальнейшее развитие, совершенствование личностных и творческих способностей педагогов, деловые качества; умение строить отношения с окружающими, а также о способах обретения внутренней гармонии. Использование психологического теста «Штрихи портрету Вашей личности»	Педагог-психолог
3	Методические объединения	Обсуждение достигнутых результатов, оценка степени усвоения группой нормы-образца для закрепления устойчивого образа профессиональной компетентности как коллективной ценности посредством расширения и применения имеющегося	Старший воспитатель

		<p>опыта в новых ситуациях, формирование творческой деятельности в процессе группового взаимодействия.</p> <p>Результатом становится устойчивое мотивационно-ценностное и эмоционально-оценочное отношение группы к достигнутому уровню профессиональной компетентности</p>	
4	<p>Семинар: «Использование инновационного педагогического опыта как важное условие для реализации индивидуальной траектории развития ребенка»</p>	<p>Реализация инновационного педагогического опыта (на занятиях, в индивидуальной работе с детьми)</p>	<p>Старший воспитатель</p>
5	<p>Консультация: «Как развивать инновационный потенциал в себе»</p>	<p>Формирование комплекса тем по самообразованию, которые способствуют овладению методами творческого мышления и воображения, саморегуляции деятельности и обобщения опыта работы с детьми и родителями, коллегами</p>	<p>Педагоги</p>
6	<p>Педагогическая гостиная: «Наш коллектив – это сила»</p>	<p>Оценка уровня развития педагогического коллектива ДОУ: способность педагогического коллектива ставить актуальные и реальные цели, вытекающие из социальных задач образования, способность строить и гибко изменять структуру взаимодействий,</p>	<p>Творческая группа</p>

		обеспечивающих достижение поставленных целей с учетом индивидуальных особенностей членов коллектива с максимальной возможной эффективностью	
7	Обобщающий педагогический совет по теме: «Организация работы педагогического коллектива по повышению качества образования»	Анализ показателей совершенствования профессионального уровня педагогического коллектива ДОУ и прогнозирование дальнейшего его развития. Повышение качества образования в условиях детского сада.	Заведующий детского сада, старший воспитатель

Особо эффективным для развития инновационного потенциала являются такие методы, как анализ процесса практической деятельности и обобщение, распространение педагогического опыта и проектной деятельности. Это ярко проявляется в процессе организации и проведения запланированных мероприятий.

Проектная деятельность помогает воспитателям не только создать хороший проект, но и активизировать работу «консерваторов», что в дальнейшем поможет развитию инновационных потенциалов у данных педагогов.

Блок 2. Повышение квалификации.

№	Мероприятия	Ответственный
1	Курсы повышение квалификации по заявленным темам педагогов и специалистов детского сада	Старший воспитатель
2	Поступление и обучение педагогических кадров в педагогические колледжи и вузы	Воспитатели групп
3	Переподготовка педагогических кадров на базе учреждений высшего педагогического и последипломного образования	Старший воспитатель

На данном этапе используются следующие методы работы с коллективом:

- знакомство воспитателей с передовым опытом;
- самообразование и саморазвитие педагогов детского сада.

Необходимо четко представлять возникающие на этом этапе объективные трудности. Поскольку не все воспитатели успевают пройти курсы повышения квалификации по той теме, которая их интересовала; некоторые педагоги, участвующие в экспериментальной работе по теме, не всегда имеют устойчивые навыки работы с современным мультимедийным оборудованием и др.

Блок 3. Работа диагностического центра

№	Мероприятия	Ответственный
1	Провести диагностику «Оценка инноваций МБДОУ», проанализировать результаты диагностики инновационного потенциала педагогов и специалистов (в начале учебного года)	Старший воспитатель
2	Разработать и провести опросник «Стратегия взаимодействия педагогического коллектива детского сада»	Старший воспитатель
3	Проведение опросника «Инновационная деятельность воспитателя» (апробация материала)	Старший воспитатель
4	Провести диагностику «Оценка инноваций в МДОУ» проанализировать результаты диагностики инновационного потенциала педагогов и специалистов (в конце учебного года)	Старший воспитатель
5	Составить сравнительный анализ в виде диаграмм и презентаций по раскрытию инновационного потенциала у педагогов в течение учебного года	Старший воспитатель

На данном этапе используются следующие методы работы:

- диагностика инновационного потенциала педагогов;
- анализ результатов диагностики;
- обобщение полученных результатов;

- методические рекомендации и пожелания каждому педагогу, описывающие, как лучше раскрывать свой инновационный педагогический потенциал.

Блок 4. Научно-методическое обеспечение

№	Мероприятия	Ответственный
1	Обеспечить методический кабинет необходимыми методическими материалами по реализации тем по самообразованию	Старший воспитатель
2	Совместно с творческой группой разработать серию статей по раскрытию потенциала у педагогов и коллективов ДОО	Творческая группа
3	Внедрить в педагогический процесс инновационный опыт педагогов	Педагоги детского сада

На этом этапе используют следующие методы работы с коллективом:

- изучение творческих работ педагогов (организация образовательной деятельности детей, праздников, развлечений досугов);
- внедрение в педагогический процесс опыта педагогов.

При этом крайне важным условием работы педагогического коллектива на данном этапе является обеспеченность дошкольного учреждения доступом к интернету. Это позволит расширить информационное поле деятельности педагогов.

Еще одним важным условием работы на данном этапе является посещение в течение учебного года мастер-классов педагогов-новаторов. Это будет способствовать внедрению в педагогический процесс ДОО новых тем

и материалов, педагоги смогут лучше понять и освоить технологии использования в работе нетрадиционных форм и технологий.

После апробации данной программы целесообразно провести повторное анкетирование педагогов на предмет оценки инновационного потенциала воспитателей.

Программа по развитию инновационного потенциала коллектива относится к инновациям методической работы детского сада. При этом организация собственно методической работы ДОО практически не меняется: акцент делается на ее направленность. В то же время, в методической работе современных ДОО есть инновации, которые требуют изменения подхода к ее организации.

Требования к оформлению методического комплекса детского сада следующие:

1. Выбирается одна из проблем, которая станет годовой задачей работы детского сада. Например, в начале года педагогическому коллективу предлагается выбрать одну из следующих тем, которая станет стержневой для организации методической работы и воспитательно-образовательного процесса в группах в течение года:

- развитие познавательного интереса к деятельности у дошкольников;
- развитие предметной деятельности у дошкольников;
- развитие игровой деятельности у дошкольников;
- развитие совместной игровой деятельности у дошкольников;
- развитие продуктивных видов деятельности у детей дошкольного возраста;
- инклюзивное образование дошкольников;
- развитие конструктивной деятельности у дошкольников;
- развитие креативных способностей у дошкольников;
- психолого-педагогическая поддержка развития детей-билингвов.

2. Организуется проблемная группа из 4-6 человек, которая будет заниматься разработкой методического комплекса, распределяются функции: кто отвечает за какой раздел методического комплекса (заведующий, старший воспитатель, воспитатели).

Главными компонента методического комплекса являются:
пояснительная записка;
тематический план;
методическое обеспечение комплекса;
методические рекомендации по организации изучения методического комплекса в детском саду.

Методическая работа с воспитателями низкого уровня ориентирована на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями.

Цели методической работы с воспитателями среднего уровня – формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности.

Методическая работа с воспитателями высокого уровня предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом акцент делается на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания дошкольников.

Воспитатели с высоким уровнем педагогического мастерства, готовые к инновационной деятельности, были объединены в творческую группу, которая принимала активное участие в реализации намеченных задач.

Из различных форм и методов, рекомендуемых в настоящее время, для использования в работе с педагогами, можно использовать такие как:

1. Лекции-беседы в форме диалога (активизируют мыслительную и познавательную деятельность слушателей).

2. Бинарные семинары (оказывают существенное влияние на развитие способности ставить вопросы, делать заключение и формулировать рекомендации).

3. Семинары-практикумы (творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов).

4. Семинары-пресс-конференции (помогают находить информацию по отдельным проблемам, осмысливать ее, обсуждать отдельные вопросы с коллегами).

5. Моделирование (деловые и ролевые игры) подразумевают моделирование реального процесса, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа воссозданных педагогических ситуаций.

Используются и такие формы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, тренинги в подгруппах по совершенствованию профессиональных умений; практические конференции по итогам инновационной деятельности дошкольного учреждения.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для воспитателей в дошкольном учреждении, является научно-методический совет. В работу методического совета включена творческая группа воспитателей, научный руководитель экспериментальной площадки, заведующая дошкольным учреждением и старший воспитатель.

Таким образом, в условиях развертывания инновационных процессов в дошкольном образовании, обновления его содержания и форм необходимо выстроить систему сопровождения инновационной деятельности воспитателей, обеспечивающую возможность перевода дошкольного образования на более качественный уровень развития.

Ожидаемые результаты:

- Включение в инновационный процесс 90% педагогического коллектива.
- Модернизация организационной структуры управления – создание управленческой команды.
- Расширение работы методической службы ДОУ;
- Повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов.
- Повышение качества образовательного процесса.
- Повышение конкурентоспособности ДОУ на рынке образовательных услуг.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов дошкольного учреждения указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер образовательного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

2.3. Анализ результатов экспериментальной работы

На контрольном этапе эксперимента мы провели повторную диагностику с целью выявления эффективности экспериментальной работы по развитию инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Задачи контрольного этапа эксперимента:

- проведение диагностики развития инновационного потенциала воспитателей после эксперимента;
- выявление динамики развития инновационного потенциала воспитателей в ходе проведения эксперимента.

На контрольном этапе эксперимента для диагностики развития инновационного потенциала воспитателей дошкольного образовательного

учреждения мы использовали анкеты, представленные в Приложении. Результаты анализа анкет представлены на рис. 2.3.

Рис. 2.3. Уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ

На основании анализа представленных данных мы определили уровень развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ (табл. 2.5.).

Таблица 2.5.

Динамика развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ

Уровень	Оптимальный уровень		Допустимый уровень		Низкий уровень		Критический уровень	
	1*	2*	1*	2*	1*	2*	1*	2*
Количество педагогов в %	18%	27%	26%	45%	26%	23%	30%	5%
1* – до эксперимента, 2* – после эксперимента								

Наглядно полученные данные представлены на рис. 2.4.

Рис. 2.4. Динамика развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ

Анализ результатов подтвердил динамику уровня развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ: показатели оптимального уровня выросли с 18% до 27%, показатели допустимого уровня изменились с 26% до 45%, показатели низкого уровня снизились с 26% до 23%, показатели критического уровня изменились с 30% до 5%.

На основании анализа экспериментальной работы мы составили рекомендации по развитию инновационного потенциала воспитателя ДОУ в процессе профессионального самообразования:

- Учитывать непрерывность и целостность развития личности, гармонизация педагогической деятельности, интеграция всех ее аспектов.

- Создавать условия для личностной заинтересованности воспитателей.
- Осуществлять профессионально-практическую направленность профессионального самообразования (вариативность содержания самообразования в зоне актуальных ценностных ориентаций педагогов и запросов педагогической практики).
- Организовывать альтернативность, свободу выбора (совместное планирование, дифференцированные задания и т.п.).
- Способствовать осознанности профессионально-личностного развития во время педагогического взаимодействия (рефлексия, коррекция собственной деятельности).
- Способствовать творческому самовыражению, сотрудничеству и сотворчеству.
- Создавать творческую обстановку в педагогическом коллективе.
- С учетом следующих принципов управлять развитием инновационного потенциала воспитателей ДОУ:
 - принцип активности и сознательности;
 - принцип диалогизации взаимодействия;
 - принцип проблемной ориентированности;
 - принцип самоопределения;
 - принцип креативности;
 - принцип коммуникативной направленности;
 - принцип саморазвития;
 - принцип рефлексивности.

Таким образом, проведение экспериментальной работы по апробации педагогических условий позволило нам выявить динамику развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ. Разработанный диагностический инструментarium позволил зафиксировать качественные изменения в развитии инновационного потенциала воспитателя в

экспериментальной группе, где были реализованы педагогические условия в полном объеме.

Вывод по второй главе

Реализация педагогических условий развития инновационного потенциала воспитателей ДООУ позволила установить не только достаточные для участия в инновационной деятельности показатели, но и по ряду показателей была замечена положительная динамика изменения.

Необходимо отметить, что реализация на практике инновационного потенциала каждого воспитателя оказывается особенно результативной при наличии педагогического коллектива единомышленников, способных к реализации в сфере образования инновационных идей, опытно-экспериментальных проектов и технологий, что в свою очередь будет способствовать укреплению конкурентоспособности ДООУ. Важно, что опытно-экспериментальная работа может способствовать повышению профессионального уровня педагогических кадров инновационного образовательного учреждения: преодолению оторванности теории от практики; переориентации на личность ребенка; переходу от репродуктивных форм обучения к творческим; учить самостоятельному поиску решения проблем воспитателя в процессе общения; повышает уровень педагогического взаимодействия, а также способствует развитию инновационного потенциала педагога и содействует его личностному росту.

Развитие инновационного потенциала воспитателей – управляемый процесс. Управление развитием инновационного потенциала воспитателей – часть осуществляемой деятельности в образовательном процессе, в котором посредством планирования, организации, руководства и контроля за освоением новшеств, обеспечивается целенаправленность и организованность деятельности педагогического коллектива по

наращиванию его инновационного потенциала, повышению уровня его использования и, как следствие, получение качественно иных результатов образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены все дошкольные образовательные учреждения. Инновационные преобразования приобретают системный характер. Созданы новые типы, виды и профили дошкольных учреждений, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи. Потребность в инновациях возникает тогда, когда появляется необходимость разрешить какую-то проблему, когда создается противоречие между желанием и реальным результатом.

Проблема развития инновационного потенциала педагога в последнее десятилетие широко рассматривается в работах Л.С. Подымовой, С.Д. Полякова, Н.Р. Юсуфбековой где раскрывается сущность нововведений в области образования. Научному обоснованию системы управления инновационными процессами, определению критериев оценки деятельности педагогов посвящены исследования В.М. Лазарева, М.М. Поташника, Т.И. Шамовой. Механизмы педагогического творчества, являющегося основой инновационной деятельности педагога, проанализированы в трудах В.И. Загвязинского, С.Б. Елканова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Л.М. Фридмана.

Инновационный потенциал воспитателя определяется нами как интегральная профессионально-личностная характеристика, в которой отражается совокупность реализуемых в ходе педагогической деятельности инновационных знаний, умений, опыт и резервных мотивационно-ценностных аспектов интеллектуальных способностей.

В процесс исследования мы поставили и решили следующие задачи:

1. Рассмотрели проблему развития инновационного потенциала воспитателя ДОУ в педагогической теории.

2. Проанализировав научную литературу, определили структурно-профессионально значимых умений воспитателя, в которой важное место занимают его способность к осуществлению инновационной деятельности в самых различных ее аспектах.

3. Выявили необходимость развития у воспитателя ресурсных возможностей в осуществлении педагогической деятельности в условиях системных изменений ДОУ, т.е. развития его инновационного потенциала.

Нами была раскрыта сущность, структура, критерии и особенности развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ. Составляющими инновационного потенциала воспитателя являются реализованный и нереализованный потенциалы. Реализованный потенциал воспитателя отражает задействованные в актуальной педагогической деятельности профессиональные способности в осуществлении инновационной деятельности. Нереализованный потенциал характеризует еще не воплощенные воспитателем профессиональные свойства и внутренние ресурсы. Мы выявили и обосновали педагогические условия развития инновационного потенциала воспитателей ДОУ и, на основании этого, нами была проведена экспериментальная работа по апробации данных условий.

В ходе экспериментальной работы мы выявили положительную динамику развития инновационного потенциала воспитателя ДОУ.

В ходе исследования мы обосновали гипотезу, согласно которой наиболее оптимальному развитию инновационного потенциала воспитателей ДОУ будут способствовать следующие педагогические условия:

- инициирование процесса ценностного осмысления воспитателями собственного профессионального опыта;
- осуществление научно-методического сопровождения процесса развития инновационного потенциала воспитателей;
- управление развитием инновационного потенциала воспитателей ДОУ.

Проведенный анализ полученных результатов экспериментальной работы показал, что выдвинутая гипотеза нашла свое подтверждение, задачи исследования решены, цель исследования достигнута. Данное исследование не исчерпывает всех аспектов изучаемой нами проблемы. Дальнейшая работа может быть продолжена в аспекте разработки технологии развития инновационного потенциала воспитателей в процессе экспериментальной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- Адольф В.А., Ильина Н.Ф. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления / Агентство образования адм. Краснояр. края, Краснояр. краев. ИПК и ПРО. – Красноярск: Поликом, 2007. – 190 с.
- Анисимов О.С. Акмеология и методология: проблемы психотехники и мыслетехники. – М., 1998. – 772 с.
- Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
- Безруков В.И. Проектирование управления педагогическими системами: методология, теория, практика: методология, теория, практика: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01./ В.И. Безруков. – М., 2005. – 315 с.
- Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. – М.: ООО АСТ, 2003. – 393 с.
- Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие. / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 64 с.

- Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96 с.
- Беспалов И.А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы российской федерации: автореф. дис. ... канд. псих.наук. – М, 2008. - 24 с.
- Блауберг И.В., Садовский В.Н. Становление и сущность системного подхода. – М.: Наука, 1973. – 270 с.
- Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. – М.: ИЦ ПКПС. – 2004. – 84 с.
- Вертакова Ю.В., Симоненко Е.С. Управление инновациями. Теория и практика. – М.: Эксмо, 2008. – 432 с.
- Виноградова Н.А. Современные подходы к управлению качеством дошкольного образования // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://interaction.ucoz.ru/forum/18-66-1>
- Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 96 с.
- Герасимов Г.И., Илюхина Л.В. инновации в образовании: сущность и социальные механизмы (социологический аспект). – Ростов н\д: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
- Гетман Н.А. Мониторинг инновационных процессов на уровне образовательного учреждения и района как ресурс развития образования. // Методист. – 2006. – № 10. – с. 19-25.
- Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Издательства Московского психолого-социального института, 2004. – 752 с.
- Елагина Л.В. Развитие творческого потенциала учителя в процессе освоения педагогических инноваций: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Оренбург, 1998. – 22 с.
- Закон Российской Федерации «Об образовании» // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.fcpro.ru/>

- Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования М.: Академия, 2006. – 240 с.
- Зеленина Е.Б. педагогические условия развития инновационного потенциала педагога в процессе непрерывного профессионального образования: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. – Чита, 2005. – 24 с.
- Зимняя И.А. Педагогическая психология. – М.: Логос, 2004. – 384 с.
- Ильина Н.Ф. Развитие инновационного потенциала образовательного учреждения // Электронный ресурс. Режим доступа: http://work.tspu.ru/vestnik_www/index.php?option=com_content&task=view&id=1458&Itemid=276
- Ильясов Д.Ф., Ильясова О.А. Педагогические теории и роль субъективного фактора в их проектировании // Вестник тамбовского государственного педагогического университета. – 2010. – № 12 (102). – с. 5-11.
- Инновационный менеджмент: учебное пособие / Под ред. Л.Н. Оголевой – М., 2001. – 238 с.
- Инновационный потенциал педагогического коллектива // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.zam.resobr.ru>
- Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования: материалы Первой Международной научно-практической конференции (24–26 ноября 2010 г., Россия, Ростов-на-Дону). – Ростов н/д: ИПО ПИ ЮФУ, 2010. – 680 с.
- Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя. / Петропавловск-Камчатский: «Издательство Камчат.гос.пед.унта», 2002. – 298 с.
- Ключко В.Е. Две стратегии управления развитием инновационных процессов в образовании // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей /

Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с.30

- Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1. / Т.П. Колодяжная. – М.: УЦ «Перспектива», 2008. – 160 с.

- Колтаков К.Г. Управление содержанием педагогического образования (об основных принципах) / К.Г. Колтаков, И.И. Москвичев // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 39

- Концепция модернизации российского образования // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.fcpro.ru/>

- Королькова С.И. и др. К вопросу о сущности педагогических условий инновационной деятельности в образовании // Электронный ресурс. Режим доступа: http://ippk.arkh-edu.ru/about/dir_detail.php?ID=8486

- Костейчук О.В., Власова Т.И. Опыт-экспериментальная работа образовательного учреждения как эффективная форма повышения профессионального уровня педагогических кадров / Сборник материалов IX междунар. науч.-практ. конф. каф. педагогики и андрогоикиАППО. – СПб., 2011. – 246 с. – с. 156–158.

- Костикова М.Н. Структурно-организационные преобразования системы педагогического образования: источники и опасности / М.Н. Костикова // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 42

- Котлярова И.О. Педагогическая инноватика / И.О. Котлярова.– Челябинск: ЮУрГУ, 2003. – 78 с.

- Кузьмин С.В. Организация инновационной деятельности педагогического коллектива образовательного учреждения: Методические рекомендации. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2001. с.
- Лазарев В.С. Управление инновациями в школе. – М.: Центр пед.образования, 2008. – 352 с.
- Лазарев В.С., Мартиросян Б.П. педагогическая инновация: объект, предмет и основные понятия / В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян. / Педагогика. -2004. - №4. – с.16.
- Лашкова Л.Л. Концепция развития коммуникативного потенциала будущих педагогов дошкольных образовательных учреждений: автореф. дис. на соиск. учен.степ. докт. пед. наук. – Челябинск, 2011. – с.
- Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность М.: Смысл, Академия, 2005. – 352 с.
- Лопаткин В.М. Михайлович. Процессы интеграции региональных систем педагогического образования / В.М. Лопаткин // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 57.
- Мамонтова В.М. Формирование профессионального потенциала муниципальных служащих в современной России: автореф. дисс. ... канн.соц. наук. – Тюмень, 2005. – 24 с.
- Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 262 с.
- Мелекесов Г.А. Развитие аксиологического потенциала личности будущего учителя: автореф. ... док.пед. наук. – Оренбург : ГОУ ОГУ, 2003. – 36 с.
- Моделирование педагогических ситуаций. Проблемы повышения качества и эффективности общепедагогической подготовки учителя / Под ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобской. – М.: Педагогика, 1981. – 120 с.

- Морозов Ю.П. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – М., 2000. – 446 с.
- Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 30
- Пагнаева Е.А. Развитие инновационного потенциала учителя в условиях школы как самообучающейся организации: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. – Челябинск, 2009. – 23 с.
- Педагогика. Большая современная энциклопедия. – Минск: Современное слово. – 2005. – с. 198.
- Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 2008. – 512 с.
- Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: Учеб. пособие для студ. педвузов. – 2-е изд., стереотип. / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Изд. центр «Академия», 2000. – 432 с.
- Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический аспект) // Инновации в образовании. – 2007. – №2. – с. 4-7.
- Попова Н.В. Движущие силы развития эмоционально-нравственного потенциала будущего менеджера // Сибирский педагогический журнал. – 2009. – №12 (63) – с. 44-50.
- Поташник М.М. Инновационные школы в России: становление и развитие./ М.М. Поташник.– М., 1996. – 140 с.
- Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). – М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
- Пулина А.А. Менеджмент образовательных инноваций как одно из основных направлений деятельности городского методического центра. / Инновации в образовании. – 2007. – № 3. – с. 30-34.

- Рапацевич Е.С. Педагогика. Большая современная энциклопедия. - Минск: Современное слово. – 2005. – с. 198.
- Реан А.А. Акмеология личности //Психологический журнал. – 2000. – Т.21. – №3. – с.88-95.
- Реморенко И.М. Разное управление для разного образования. – СПб.: Агентство образовательного сотрудничества, 2005. – 367 с.
- Романенко Н.М. Развитие рефлексивно-инновационного потенциала руководителей образовательных учреждений / Н.М. Романенко.// Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 88.
- Сабиров В.Ш. Философско-культурологические основания инновационных процессов в образовании / В. Ш. Сабиров // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 95.
- Семенов И.Н., Степанов С.Ю. Рефлексивная психология и педагогика творческого мышления. – Запорожье: Изд-во ЗГУ, 1992. - 192 с.
- Сластенин В.А. О некоторых особенностях субъектно-деятельностного подхода в образовании / В.А. Сластенин, Н.Г. Руденко // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – с. 99.
- Сластенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов., Под ред. В.А. Сластенина. – 3-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – с. 545.
- Современный словарь по педагогике / Сост. Рапацевич Е.С. – Мн.: «Современное слово», 2001. – 928 с.

- Соловьева Т.С. Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива // Справочник заместителя директора школы. – 2008. – № 1. – с. 20-25.
- Троян А.Н. Управление дошкольным образованием./ А.Н. Троян. – М. 2006. – с. 151.
- Трескина О.В. Личностно-ориентированная педагогическая технология как средство активизации духовно-нравственного потенциала студентов: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Вологда, 2007. – 21 с.
- Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. / П.И. Третьякова, К.Ю. Белая. – М. 2007. – 240 с.
- Управление дошкольным образованием: Учеб.пособие для студ. педвузов. – 2-е изд., стереотип. / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Изд. центр «Академия», 2000. – 432 с.
- Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.
- Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.
- Федеральная программа развития образования // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.fcpro.ru/>
- Федотова Е.Л. Педагогическое взаимодействие как фактор личностного саморазвития учащихся и учителя: дисс. докт. пед. наук. – Иркутск, 1998. – 316 с.
- Хуторской А.В. ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное Образование- №2 – 2003. – с. 58-64.
- Хуторской А.В. педагогическая инноватика: методология, теория, практика: Научное издание. –М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.
- Честнова Н.Ю. Настольная книга методиста детского сада / Н.Ю. Честнова. – Ростов-н/д:Феникс, 2004. – 672 с.

- Шамова Т.И. и др. управление образовательными системами: Учебное пособие для студентов педагогических вузов. – М.: Академия, 2005. – 384 с.

-

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Анкета «Восприимчивость к инновациям».

Цель: определить степень восприимчивости воспитателя ДОУ к инновациям.

Вопросы для беседы:

- Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремитесь ли внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля Вашей педагогической деятельности в ДОУ?

- Вы постоянно занимаетесь самообразованием?

- Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности в ДОУ?

- Вы сотрудничаете с научными консультантами университета?

- Вы видите перспективу своей профессиональной деятельности, прогнозируете ее?

- Вы открыты новому?

Определить свою восприимчивость к новому педагоги могут, используя следующую оценочную шкалу: всегда – 3 балла, иногда – 2 балла, никогда – 1 балл.

Уровень восприимчивости педагога к новшествам определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам; $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов,

полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

Приложение 2

Анкета «Информационная готовность к освоению инноваций».

Цель: выявить уровень информационной готовности педагогов к освоению информации.

Для беседы с воспитателями мы использовали следующие вопросы:

- Что такое инновация?
- Какие виды инноваций Вы знаете?
- Что вы понимаете под инновационным процессом в дошкольном образовательном учреждении?
- В чем заключается сущность инновационного процесса?
- Определите структуру инновационного процесса?
- Каким образом Вы внедряете инновации в образовательный процесс детского сада?
- Какое представление о себе как о творческой личности вы имеете?
- Из каких источников Вы получаете информацию об инновациях:
 - на конференциях и семинарах;
 - из средств массовой информации;
 - из психолого-педагогической и методической литературы по вопросам инноваций;
 - на методических и педагогических совещаниях в дошкольном образовательном учреждении;
 - из общения с воспитателями своего детского сада;

- из общения с педагогами других дошкольных образовательных учреждений.

Информационная готовность воспитателя к освоению новшеств определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень информационной готовности педагогического коллектива к освоению инноваций, $K_{\text{факт}}$ – количество педагогов, имеющих высшую, 1-ю и 2-ю квалификационные категории, $K_{\text{макс}}$ – количество членов педагогического коллектива.

Приложение 3

Анкета «Мотивационная готовность к освоению инноваций». Цель: выявить уровень мотивационной готовности воспитателя к освоению инноваций».

Воспитателям мы предложили следующие вопросы для беседы:

Если Вы интересуетесь педагогическими инновациями, применяете их в своей профессиональной деятельности, то, что Вас побуждает к этому?

Выберите не более трех ответов:

- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
- Высокий уровень профессиональных притязаний, потребность в достижении высоких результатов в профессиональной деятельности.
- Потребность в контактах с интересными, творческими педагогами.
- Желание создать лучший детский сад для детей.
- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки.
- Потребность в лидерстве.
- Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
- Ощущение готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
- Желание проверить на практике полученные знания об инновациях.
- Потребность в риске.

- Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
- Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Уровень мотивационная готовность воспитателя к освоению новшеств определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$, где K – уровень мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств; $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

Приложение 4

Анкета «Практическая готовность педагога к освоению инноваций».

Цель: выявить уровень практической готовности воспитателя к освоению инноваций».

Инструкция: Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационнотворческая направленность личности						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					

5	Личная значимость творческой деятельности								
6	Стремление к самосовершенствованию								
Всего:									
II. Креативность педагога									
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления								
8	Стремление к риску								
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям								
10	Способность к самоанализу, рефлексии								
Всего:									
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности									

11	Владение методами педагогического исследования								
12	Способность к планированию экспериментальной работы								
13	Способность к созданию авторской концепции								
14	Способность к организации эксперимента								
15	Способность к коррекции своей деятельности								
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов								
17	Способность к сотрудничеству								
18	Способность творчески разрешать конфликты								
Всего:									
IV. Индивидуальные особенности личности учителя									

19	Работоспособность в творческой деятельности								
20	Уверенность в себе								
21	Ответственность								
Всего:									

Спасибо!

Обработка результатов

На основе полученных результатов делаются выводы: о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 балла; среднем уровне – от 70 до 55 баллов; низком уровне – менее 55 баллов.

Приложение 5

Анкета «Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций».

Вопросы анкеты:

Если Вы не интересуетесь педагогическими инновациями и не используете инновационные подходы в образовательном процессе ДОУ, то каковы причины этого:

- Слабая информированность в педагогическом коллективе о возможных педагогических инновациях.
- Убеждение, что эффективно работать можно и по-старому.
- Плохое здоровье, другие личные причины.
- Большая нагрузка.
- Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.
- Отсутствие материальных стимулов.
- Чувство страха перед отрицательными результатами.
- Отсутствие помощи.
- Разногласия, конфликты в педагогическом коллективе.

Семинар
«Систематизация инновационной деятельности
в педагогическом процессе ДОУ»

Цель семинара. Систематизировать процесс инновационной деятельности в педагогическом процессе ДОУ».

Задачи семинара

- выработка общих понятий об инновационной деятельности ДОУ;
- поиск путей повышения мотивации инновационной деятельности в педагогическом процессе;
- формирование механизмов взаимодействия педагогического коллектива и творческой активности в процессе инновационной деятельности.

План семинара

9.30.- 11.00. Открытый показ работы педагогов:

Интегрированное занятие физкультура + развитие речи «Путешествие в страну звуков» в старшей группе.

«Клокочущий вулкан»- занятие по социально-личностному развитию в подготовительной группе.

«Встреча с К.Чуковским» занятие по ознакомлению с художественной литературой в подготовительной группе.

Мастер-класс «Роль деревянной ложки в эмоциональном развитии детей».

1.11.00.-12.30.- теоретическая часть семинара

1. Инновационные преобразования в ДОУ. Информация старшего воспитателя.

2. Психологическое сопровождение инновационной деятельности педагогов.

3. Проектная деятельность и моделирование в ДОУ.

12.30-13.30.-перерыв

13.30-15.00.

4.Об основной общеобразовательной программе дошкольного образования.

5. Обмен опытом – круглый стол.

В программе семинара были сделаны выступления по темам:

- «Проектная деятельность и моделирование в ДОУ»
- «Психологическое сопровождение инновационной деятельности педагогов»
- «Инновационные введения в работе ДОУ»

В центральных журналах по дошкольному образованию и научных сборниках за прошедший учебный год были опубликованы статьи:

- **Атаманская Г.И., Гавришова Е.В., Покровская Н.С.** Арт-поход как способ развития социального и эмоционального интеллекта старших дошкольников// Проблемы социализации и индивидуализации личности в образовательном пространстве. Материалы всероссийской конференции с международным участием г. Белгород 26-27 ноября 2015 года. Посвящается 140-летию НИУ «БелГУ» и 40-летию факультета дошкольного, начального и специального образования – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРА». С. 67-68.
- **Гавришова Е.В., Кононенко Г.А., Никишина Н.Н., Фирсова О.В.** Приобщение старших дошкольников к ценностям здорового образа жизни// Проблемы социализации и индивидуализации личности в образовательном пространстве. Материалы всероссийской конференции с международным участием г. Белгород 26-27 ноября 2015 года. Посвящается 140-летию НИУ «БелГУ» и 40-летию факультета дошкольного, начального и специального образования – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРА». С. 82-84.
- **Гавришова Е.В., Никулина В. В., Стегнина Н.С., Титова Н. П.** Ранняя социализация детей в группе кратковременного пребывания в детском саду// Проблемы социализации и индивидуализации личности в образовательном пространстве. Материалы всероссийской конференции с международным участием г. Белгород 26-27 ноября 2015 года. Посвящается 140-летию НИУ «БелГУ» и 40-летию факультета дошкольного, начального и специального образования – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРА». С. 84-86.
- **Березка О. В., Гавришова Е.В., Звягинцева С. К., Лепетюха В. В.** Квест как форма интеграции речевой, социальной и двигательной деятельности воспитанников группы компенсирующей направленности// Проблемы социализации и индивидуализации личности в образовательном пространстве. Материалы всероссийской конференции с международным участием г. Белгород 26-27 ноября

2015 года. Посвящается 140-летию НИУ «БелГУ» и 40-летию факультета дошкольного, начального и специального образования – Белгород: ИПЦ «ПОЛИТЕРА». С. 298-300.

- **Прейс Н.А., Круподер З.А.** В гостях у бабушки. Сценарий развлечения для младших дошкольников// Музыкальная палитра, № 8. – 2015. – с. 11.
- **Покровская Н.С., Прейс Н.А., Круподер З.А.** Прадеды и победа. Сценарий праздника ко дню победы для дошкольников с участием ветерана ВОВ// Музыкальная палитра, № 3. – 2015. – с. 15.
- **Прейс Н.А., Круподер З.А.** В гостях у бабушки. Сценарий развлечения для младших дошкольников// Музыкальная палитра, № 8. – 2015. – с. 11.
- **Миленко В.М., Фирсова О.В.** Всем солдатам воевавшим низкий наш поклон // Дошкольное воспитание, № 5. – 2015. – с. 14.
- **Миленко В.М., Колесникова Я.Н., Чернятина Н.И.** Год литературы // Дошкольное воспитание, № 9. – 2015. – с. 34.
- **Волошина Л.Н., Нагель О.П., Якуш О.Е.** Легко ли быть молодым воспитателем? // Дошкольное воспитание, № 9. – 2015. – с. 108.
- **Миленко В.М., Якуш О.Е.** Ответственное родительство. Группы кратковременного пребывания // Дошкольное воспитание, № 10. – 2015. – с. 92.
- **Гавришова Е.В., Якуш О.Е.** Изучение мотивации старших дошкольников к занятиям физической культурой // Детский сад от А до Я. Научно-методический журнал для педагогов и родителей, № 6. – 2015. – с.12
- **Волошина Л.Н., Панова Т.В., Фирсова О.В.** Взаимодействие педагогов дошкольных учреждений и студентов на практике как условие профессионального роста // Детский сад от А до Я. Научно-методический журнал для педагогов и родителей, № 6. – 2015. – с.12
- **Якуш О.Е.** Психолого-педагогическое сопровождение родителей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации // Справочник педагога-психолога, № 11. – 2015. – с.67
- **Гавришова Е.В., Миленко В.М.** Квест – приключенческая игра для детей и родителей // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, № 10. – 2015. – с.43
- **Гавришова Е.В.** Проведение педагогического совета в форме мозгового штурма // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, № 2. – 2016. – с.11
- **Стручаева Т.М., Епанчинцева Н.Д., Брыткова О.А., Колесникова Я.Н., Лепетюха В.В.** Белгородоведение // Проект Парциальной программы для дошкольных образовательных организаций Белгородской области – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2015. – 14с.
- **Панова Т. В. Лепетюха В.В.** Папа сможет! Отцовская миссия незаменима// Родительский репортер, № 33. – 2015. – с. 38