Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Раздольнинский детский сад комбинированного вида «Кораблик»

И. В Малышева

**Организационно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров**

#### (методические рекомендации)

п. Раздольный, 2

**Оглавление**

Введение………………………………………………………………………….3

1.Организационно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров. ………………………………………….5

1.1. Система организационно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогических кадров …………………………………………5

1.2. Роль методической службы ДОО в организации инновационной деятельности педагогических кадров…………………………………………11

2.Организационно – методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров в дошкольной образовательной организации………………………………………………………………………13

2.1. Проект  системы методического сопровождения  инновационной

деятельности в дошкольной образовательной организации…………………13

Заключение……………………………………………………………………….21

Список литературы……………………………………………………………..23

Приложение1 Анкета «Оценка реализации потребностей педагога в развитии»…………………………………………………………………………29

Анкета «Ваше отношение к педагогическим инновациям»…………………..30

Приложение 2Банк инноваций………………………………………………..32

Характеристика инноваций и нововведений…………………………………..35

Приложение 3 Анкета «Выявление результативности инновационной деятельности»……………………………………………………………………38

Вопросник для ежегодного анализа и отчета по инновационной деятельности

…………………………………………………………………………………….39

**Введение**

Современный период развития российского образования характеризуется наличием сложных задач в связи необходимостью повышения доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. В период с 2000 г. Министерством образования и науки РФ был принят ряд важных стратегических документов:

-Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 г.г.»;

- Приказ Минобрнауки РФ от 30.08.2013г № 1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;

- Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013г № 1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования»;

-Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550);

-Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2017 годы Утверждена Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.09.2013 г. N367 (ред. от 22.06.2015 г.).

Данные документы не только направлены на реформирование российского образования, но и определяют требования к профессиональным качествам современного педагога, которые связаны с процессом обновления содержания и информатизации образования, а также с активно меняющейся социальной средой.

В условиях модернизации современной системы образования возрастает роль инновационной деятельности, которая приобретает всё более массовый характер, так как возникает потребность в обновлении содержания образования, достижении нового качества на основе инновационных инициатив по приоритетным направлениям образовательной деятельности.

Проблеме педагогических инноваций в отечественной педагогической литературе посвящены работы В. И. Загвязинского, И. Г. Каспржак, В. М. Мои­сеева, М. М. Поташника, В. А. Сластенина, Т. И. Шамовой, Н. Р. Юсуфбековой и др. Инновационные преобразования приобретают системный характер, к такому мнению приходит ряд исследователей, в числе которых М. М. Поташник, И. О. Котлярова, Н. В. Горбунова, К. Ю. Белая.

Именно инновационная деятельность инициирует и обеспечивает модернизацию образовательного процесса, осуществляемого педагогическим коллективом. Потому что активное внедрение инноваций способно изменить профессиональный облик педагога, вооружить его новыми педагогическими технологиями, способами и средствами, призванными заинтересовать ребёнка, сделать его субъектом собственного развития, а образовательную организацию - полноценным социально – педагогическим институтом социума.

Для включения педагога в инновационную деятельность необходимо системное, целенаправленное, научно-организованное обучение педагога, способствующее его постоянному личностному профессиональному развитию.

Управляемый качественный рост профессионального мастерства каждого педагога и расширение педагогических возможностей всей образовательной организации - главные ориентиры методической работы.

**Цель итоговой работы**: создание условий для организации инновационной деятельности педагогических кадров в условиях реализации ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога.

**Задачи итоговой работы**:

-определить механизмы организационно-методического сопровождения инновационной деятельности образовательной организации;

-показатьроль методической службы дошкольной образовательной организации в организации инновационной деятельности педагогических кадров;

- разработать проект системы организационно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

**Глава 1. Организационно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров**

**1.1.** **Организационно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров в условиях модернизации образования**

Обеспечение высокого качества дошкольного образования одна из актуальных задач в системе образования, в решении которой, как правило, сталкиваются с двумя проблемами: изменение содержания образования и организации образовательной деятельности.   
Каждое дошкольное образовательное учреждение ищет свои пути и механизмы в этом направлении. Одним из этих направлений, позволяющих обеспечить качество дошкольного образования, является инновационная деятельность воспитателей.

Инновационная педагогическая деятельность, как трактует её Л. С. Подымова и В. А. Сластенин, - это пространство личностного развития педагога, «когда он вступает в зону неопределенности и новизны» [24, с.55]. С позиции инноватики, педагогическая деятельность трактуется как личностная категория, созидательный процесс и результат творческой деятельности [3, 10, 17, 33 и др.]. Важной особенностью инновационной ситуации является то, что она создает для педагогов зону ближайшего развития, стимулирует их продвижение в случае принятия инновационных решений.

Инновационная деятельность педагога предполагает выход за пределы известного опыта, привычных способов решения профессиональных задач и проявляется как:

- новое видение воспитателем или специалистом педагогической реальности;

- системное преобразование своей педагогической деятельности;

- умение педагога рефлексировать, выходить в рефлексивную позицию и оценивать социокультурный смысл новых форм деятельности;

- рефлексивная и самостоятельная овладение алгоритмами инновационной деятельности.

Чтобы помочь педагогу овладеть новыми способами педагогической деятельности, необходима система организационно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогических кадров.

Анализ исследований по проблеме сопровождения (Н. Г. Битянова, О. С. Газман, Г. А. Давыдова, Е. И. Казакова, М. С. Полянский, И. П. Соловьёва и др.) позволил установить, что сопровождение является самостоятельной сферой педагогической деятельности, порожденной гуманизацией образования.

Согласно «Словарю русского языка», сопровождать — значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого [16, с.944]. Понятие «сопровождение» используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникающих (возникших) трудностей (проблем) в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей .

В педагогической науке к проблемам сопровождения педагога обращались многие ученые. Так, А. В. Мудрик трактует сопровождение как особую сферу деятельности педагога, направленную на приобщение подростка к социально-культурным и нравственным ценностям, необходимым для самореализации и саморазвития [15, с. 200].

М. Р. Битянова считает, что сопровождение — это система профессиональной деятельности педагогического сообщества, направленная на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия [2, с.296].

Сопровождение в педагогике рассматривается как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого (Е. И. Казакова [7,с.32], А. П. Тряпицына [29, с. 7]). В трудах ученых рассматриваются также различные виды сопровождения: психологическое, социально-педагогическое, научно-методическое и др.

Э. Ф. Зеер рассматривает психологическое сопровождение профессионального становления личности [6, с. 336]. В основе социально-педагогического сопровождения — содействие тому, чтобы человек в возникшей (возникающей) проблемной для него ситуации умел осмысливать ее существо, определять способы целесообразного преодоления и реализации себя в ней, обеспечивая самореализацию. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя рассматривается как научно обоснованный способ взаимодействия сопровождающего (наставника, опытного специалиста, талантливого сотрудника) и сопровождаемого (учителя), направленный на непрерывное саморазвитие учителя в профессии, обусловленный количественными и качественными, содержательными и структурными преобразованиями личности учителя, что ведет к усовершенствованию природного, к поступательному восхождению в профессии.

Можно сделать вывод, что под сопровождением в педагогике понимается особый вид взаимодействия с целью создания благоприятных условий развития субъектов взаимодействия, а его сущностными при- знаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие. Организационно-методическое сопровождение деятельности педагога будем рассматривать как целостную, системно организованную деятельность, в процессе которой создаются условия для профессионального роста педагога, развития его профессионально-педагогической компетентности, т.е. как управленческую технологию организации сотрудничества субъектов образования.

Понимание сопровождения как управленческой технологии позволяет решить проблему организационно-методической деятельности в обучении педагогов. Анализ теории и психологии управления (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, В. Ю. Кричевский, А. И. Китов, В. Д. Шадриков, М. Марков) позволил уточнить структуру и содержание организационно-методического сопровождения:

-диагностико-аналитический,

-ценностно-смысловой,

-методический,

-прогностический.

В методическом блоке выделяется три модуля: информационно-ме- тодический, организационно-методический и практический (опытно-внедренческий).

Организационно - методический модуль направлен на организацию и проведение системы различных методических мероприятий по повышению квалификации педагогов: семинаров (проблемно-целевых, научно- методических, проектировочных и др.), «круглых столов», стажировок, тематического индивидуального и коллективного консультирования.

К принципам сопровождения мы относим: ответственность субъекта за выбор решения (тот, кто сопровождает, имеет только совещательные права); приоритет интересов сопровождаемого, непрерывность и системность сопровождения; индивидуальный подход, приоритетность самостоятельного обучения, востребованность результатов обучения в практической деятельности.

Содержанием организационно-методического сопровождения является оказание помощи и поддержки педагогам в инновационной педагогической деятельности.

Организационно-методическое сопровождение в педагогике рассматривается через последовательную реализацию следующих шагов:

— диагностики сути проблемы;

— информационного поиска методов для ее решения;

— обсуждения вариантов решения проблемы и выбора наиболее целесообразного пути ее решения;

— оказания первичной помощи на этапе реализации плана решения.

В качестве способов и средств организации такой деятельности могут использоваться: современные технологии обучения, в том числе информационно - коммуникационные, игра, диалог, фокус-группы, тьюторство, командообразование и другие [8, с. 175–178]. Эти способы содержат в себе рефлексивную основу как необходимый элемент и показатель качества взаимодействия в системе непрерывного повышения квалификации. Кроме того, к формам организационно-методического сопровождения педагогов мы относим:

— организацию методической поддержки (консультирование, тьюторство, помощь в работе творческих групп, семинары, педагогические советы). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные (дискуссии, деловые игры, тренинги и т.д.) и пассивные (выступление на педсовете, конференции; анкетирование (другие формы опроса); ознакомление с печатной информацией (книги, учебные пособия) и т. д.);

— создание организационных (работа ресурсных кабинетов или информационных центров) и методических (консультирование) условий для участия педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т. д.

— оказание методической поддержки (тьюторство);

— информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

Основными условиями, обеспечивающими эффективность реализации организационно-методического сопровождения деятельности педагога, яв- ляются:

-включение педагога в событийные общности, в которых происходит не только профессиональное, но и духовное его развитие;

-содействие профессиональной идентичности педагога в процессе принятия и освоения профессиональных ценностей;

- использование возможностей гуманитарной экспертизы в познании личности педагога во всех ее проявлениях и создании педагогических ситуаций, способствующих развитию внутреннего потенциала;

-совершенствование механизмов управления, направленных на мотивацию профессионального роста педагога: психологических (система вызовов; накопительная система оценки достижений; карьерный рост педагога) и экономических (бонусная система денежного вознаграждения, компенсационный пакет, социальное партнерство).

Таким образом, анализ имеющихся подходов к пониманию организационно-методического сопровождения позволяет сделать следующие выводы: 1) сопровождением в педагогике считается особый вид взаимодействия, имеющий целью создание благоприятных условий развития субъектов взаимодействия.

2) организационно-методическое сопровождение представляет собой целостную, системно организованную деятельность в системе непрерывного повышения квалификации;

3) цель организационно-методического сопровождения — способствовать самостоятельному поиску оптимальных решений, опираясь на уже имеющийся опыт;

**1.2. Роль методической службы ДОО в организационно-методическом сопровождении инновационной деятельности педагогических работников.**

В условиях модернизации современной системы образования возрастает роль инновационной деятельности, которая приобретает всё более массовый характер, так как возникает потребность в обновлении содержания образования, достижении нового качества на основе инновационных инициатив по приоритетным направлениям образовательной деятельности.

В связи с этим, в организационно-методическом сопровождении инновационной деятельности немаловажную роль играет методическая служба дошкольной образовательной организации.

Методическая служба ДОО осуществляет информационную, научно-методическую, педагогическую поддержку педагогов, осуществляющих инновационную деятельность и выражается это в организации:

***Методической работы:***

-разработка концепции и программ инновационной деятельности образовательной организации, проектирование инновационной деятельности педагогического коллектива;

-проведение диагностики, анализ профессиональных затруднений педагогических работников;

-сопровождение, организация проведения мониторинговых исследований;

-разработка и организация теоретических семинаров, организационно-деятельностных игр, рефлексивных практикумов;

-помощь в осуществлении рефлексии и анализа инновационного опыта и его результатов;

-обобщении и распространении положительного инновационного опыта.

***Организационной работы:***

-планирование и организация повышения квалификации педагогических работников, оказание им информационно-методической помощи;

-организация и методическое сопровождение деятельности педагогов в муниципальных сетевых методических объединениях и сообществах (в том числе с использованием ресурсов Интернет) по темам инновационного опыта;

-организация и проведение выставок методических продуктов инновационного опыта педагогов, конкурсов профессионального мастерства и т. д.;

-организация и нормативно-правовая обеспеченность деятельности творческих лабораторий, проблемных групп, школы молодого педагога и т.д.

***Учебной работы:***

-организация обучения на курсах, учебных семинарах и т. д., направленных на формирование мотивации и готовности к инновационной деятельности коллектива и отдельного педагога.

**Вывод:** Инновационная деятельность методической службы ДОО включает в себя:

- организацию и координацию методической работы, исследовательской деятельности в образовательной организации;

- разработку инновационных проектов образовательной организации;

- установление связей образовательной организации с научными учреждениями и профессиональными объединениями, участие в районных и областных мероприятиях;

- проведение с педагогами, научно-практических семинаров, конференций, тренингов.

**Глава 2. Организационно – методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических кадров в дошкольной образовательной организации.**

**2.1. Проект  системы методического сопровождения  инновационной**

**деятельности в дошкольной образовательной организации**

 Основной целью  инновационной  деятельности является достижение высокой эффективности воспитательно-образовательной работы с детьми на уровне современных требований.  Инновационные процессы будут тем успешнее, чем четче и яснее будет  управление этими процессами. И только в результате  эффективного управленческого содействия педагоги смогут в полной мере реализовать свои  наработки, которые приведут  к обновлению и модернизации  педагогического процесса в ДОУ. Этому может способствовать следующая система работы, **цель которой** - формирование положительного отношения  и потребности педагогов  в инновационной деятельности.

Для достижения данной цели необходимо решение следующих **задач**:

1. Создать  условия  для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов.

2. Создать инновационные  структурные подразделения и управлять их деятельностью.

3. Создать единую  систему  мониторинга.

4. Выявить и распространить инновационный опыт.

5. Разработать,  и   использовать  систему стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов.

     В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач.                        **I этап:**  это мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность коллектива.  Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают  правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств. На данном этапе проводится изучение инновационного потенциала педагогического коллектива, через

 анкетирование, тестирование, наблюдение, беседы**.**

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

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

а) стремится внедрить передовой опыт в практику;  
б) постоянно занимается самообразованием;  
в) привержен определенным идеям, которые развивает в процессе деятельности;  
г) анализирует и рефлексирует результаты своей педагогической деятельности, сотрудничает с научными консультантами;  
д) умеет прогнозировать свою деятельность и планировать ее в перспективе.

**2. Подготовленность к освоению новшеств**включает в себя: информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

**3. Степень новаторства педагогов в коллективе.**К.Ангеловский  выделяет пять групп педагогов по оценке степени их новаторства:   новатор, передовик, умеренный,  предпоследний, последний.

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

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

3. Группа   «Умеренные». Освоение новшеств осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

4. Группа «Предпоследние». Эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. Группа «Последние». В нее входят педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

   Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. В связи с этим задача руководителя — формировать в коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях. (Приложение 1)

**II этап:**    непрерывное повышение квалификации  и компетентности педагогов.

  Обучение воспитателей  проводится через разные формы:

1. Проведение семинаров для сотрудников.
2. Направление их на курсы повышения квалификации.
3. Организация «круглых столов» с приглашением известных  специалистов, управленцев.
4. Организация работы методических объединений или творческих групп.
5. Практикумы.
6. Самостоятельная работа отдельных педагогов по изучению литературы по теме.

Педагоги 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:**   создание  инновационных    структурных  подразделений и управление  их деятельностью. Такой инновационной структурой может быть Совет по инновациям, руководителем которого является заместитель заведующей по воспитательной и методической работе.

**Структура Совета по инновациям:**

* **Диагностический отдел**
* **Научно-методический отдел**
* **Информационно-аналитический отдел**

  Для каждой категории педагогов – участников инновационной структуры – необходимо определение и уточнение их функциональных обязанностей, а также закрепление прав. Эти моменты прописываются в Положении о  Совете инновации,  которое утверждается на   педагогическом совете ДОУ.

|  |  |
| --- | --- |
| Информационно – аналитический отдел | Выявление  образовательных и информационных потребностей, удовлетворение запросов педагогических кадров в области инновационной деятельности. Формирование информационного банка инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта. |
| Научно – методический отдел | Организация научно-методической помощи воспитателям ДОУ в реализации инновационных программ; Повысить профессиональную компетентность педагогов в области организации воспитательно-образовательного процесса в режиме инноваций. |
| Диагностический отдел | 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  воспитательно-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** - с целью сбора, накопления и систематизации материала в методкабинете оформляется  блок                               “Инновационная деятельность в ДОУ»  в него входят:

Карта      «Характеристика инноваций и нововведений» «Инновационная  карта»  (Приложение 2).

**Управленческий мониторинг** - с целью отслеживания и оценки эффективности принимаемых управленческих решений функционирует “Банк информации о педагогах”.

**Педагогический** - с целью изучения эффективности педагогического процесса, способствующего развитию   дошкольников   проводить  диагностику исследования динамики развития любознательности и познавательной активности дошкольников, определены уровни познавательной потребности. Для родителей  проводить анкету, направленную на изучение отношения родителей к  инновационной деятельности в ДОУ. Для педагогов   предложить вопросник для оценки и самооценки профессионализма по организации инновационной  деятельности. (Приложение 3)

**V этап:** Выявление  и распространение  инновационного опыта проводить на муниципальном, региональном и федеральном уровнях в ходе проведения конференций, мастер-классов, конкурсов педагогического мастерства,  публикаций в профессиональных журналах. Результатом работы каждого педагога является формирование личного портфолио педагога.

**VI  этап:**  стимулирование  педагогов    к инновационной деятельности.

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

**Моральное стимулирование**

* Единый методический день
* Ежемесячное подведение итогов по   вкладу в инновационный  педагогический процесс  “Экран достижений”.
* Награждение педагогов  грамотами, благодарственными письмами и т.д.

**Материальное стимулирование:**

* Установления доплат и надбавок за инновационную деятельность.
* Награждение педагогов по суммарному итогу в конце учебного года ценными подарками;
* Повышенная ставка дифференцированной надбавки по результатам анализа работы за месяц.
* Премирование педагогов по итогам года.

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

**Вывод:** в условиях развертывания инновационных тенденций в дошкольном образовании, обновления его содержания и форм необходимо выстроить систему сопровождения инновационной деятельности педагогов, обеспечивающую возможность перевода дошкольного образования на более качественный уровень.

**Ожидаемые результаты:**

1. Включение в инновационный процесс 80% педагогического коллектива;

2. Модернизация организационной структуры управления – создание управленческой команды.

3. Расширение работы методической службы ДОО;

4.Повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов.

5. Повышение качества  образовательного процесса.

6.Повышение конкурентоспособности ДОУ на рынке образовательных услуг.

Изменения, которые происходят сегодня в обществе, неизменно влекут за собой преобразования в работе дошкольных образовательных учреждений. В настоящее время детский сад является сложным организмом, стремящимся к развитию, новым возможностям; создающим необходимые условия для удовлетворения потребностей дошкольников и их родителей, социума; обеспечивающим условия для творческой, профессиональной педагогической деятельности, соответствующей самым современным требованиям.

На сегодняшний день продолжается поиск новых форм обеспечения качества дошкольного образования. Выбор направлений в развитии дошкольного учреждения во многом зависит не только от руководителя, но также от каждого члена педагогического коллектива и от работы методической службы. В процессе изменения дошкольного образовательного учреждения меняются люди: они должны приобретают новые знания, получают больше информации, решают новые задачи, совершенствуют навыки и умения, а также часто меняют рабочие привычки и ценности.

В дошкольной организации развитию творческой атмосферы может способствовать активная, поставленная на научную основу деятельность методической службы. Именно она должна помочь воспитателям в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в педагогической деятельности. Должна сформироваться своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник методической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

**Заключение**

Инновационная деятельность педагога является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта.

Рост педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если индивидуальный практический опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется профессиональный творческий поиск, проводится системная работа по повышению квалификации.

Организационно - методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов понимается как процесс, направленный на формирование готовности работника к выполнению более сложных трудовых функций. Оно предусматривает передачу новых общетеоретических и специально-технологических знаний, расширение спектра умений и навыков, углубление понимания связи между наукой и технологией, направленной на совершенствование профессионального труда.

Основная цель организационно-методического сопровождения работников образовательной организации состоит в том, чтобы установить соответствие между уровнем их готовности к реализации инновационных задач, стоящих перед образованием, постоянно растущими социальными требованиями к его личности и деятельности.

Педагог - ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим воспитанникам, становится умение учиться.Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений - все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к воспитателю. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

**Список литературы**

|  |
| --- |
| 1. Афанасьева, Т. П. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Планирование и мотивация профессионального развития кадров [Текст]: методическое пособие / Т. П. Афанасьева, Н. В. Немова. - М.: АПК и ПРО, 2004. – 104 с. 2. Битянова, М. Р. Практическая психология в школе [Текст]: / М. Р. Битянова. – М. : Совершенство, 1997. – 296 с. 3. Емельянова, И. С. Теория обучения и воспитания [Текст]: учебник / И. С. Емельянова, В. И. Загвязинский. – М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2014. - 320 с. 4. Загвязинский, В. И. Педагогическое творчество учителя [Текст]: методическое пособие / В. И. Загвязинский. –  М.: Педагогика, 1987. – 160 с. 5. Загвязинский, В. И. Как учителю подготовить и провести эксперимент [Текст]: методическое пособие / В. И. Загвязинский, М. М. Поташник. –  М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2004. – 144 с. - ([Образование XXI века](http://www.knigo-poisk.ru/books/series/in/2921/)). 6. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с. 7. [Зубкова, Н. К. Развитие и совершенствование системы повышения квалификации педагогов в России](http://gigabaza.ru/doc/24171.html) [Электронный ресурс]/ Н. К. Зубкова. - Режим доступа: <http://gigabaza.ru/doc/24171.html>, свободный. – Загл. с экрана. 8. Казакова, Е. И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы (системно-ориентационный подход) [Текст]: автореферат дис. пед. наук / Е. И. Казакова. – СПб., 1995. – 32 с. 9. Качество образования: жизнь постоянно актуализирует это понятие, обогащает его [Электронный ресурс]: беседа с доктором пед. наук, проф. М. Поташником / записала Н. Целищева // Народное образование. - 2006. - № 4. - C. 163-172. - Режим доступа: <http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_71/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=>, свободный. – Загл. с экрана. 10. [Концепция методического сопровождения деятельности [Электронный ресурс]. -](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=968.mJwE8vN3r2q4Ql7jfFVIqWFptPqzDfmCbyoh75R5XIOmpyiJqG5vX9I2P2R-vZrQpCHz5kxHuSwaFwoJMc0yGlWhTVx2oOczw0xGk_5MUdvm_2f3UhyiLLgyf0P9KMAzu46SzUvFp505vaQ-yf709WAyQfGD0Aasohc4k5jK4gZUvABu0vKoY32DQaDXsG9hmpmCudJn09w5eBNJeSilROXlbNQ-LqdoRaZvz_8WSFfOxEHeOdZ42YLQ3boY4Qi6NuEUdeLYLrBUR_Cp5IuHAis5BqWOy8Mw0H9xmcO-V6lwGo1KOQQzUFxGoOLYzBkB8UBNM-DEkoqfkr2mohUmIk6w1nasKbp_ESyP3gNBmmJzdd-jJu5iDF0bQu-U_XYWQ6z6a-QYK5k5JWwo0r4iQQMTioFl-QxQOfW6xB8WvpDQA0Yt83fdwc2_DSAu6ZKB.e9b7e691f0edcf24132d792ffc66fa0d07ebecc4&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9T6U0-imFY5IWwl6BSUGTYmzqOeTLpgtuNwwv21bzymu2FZ93wygGmE&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxblJPdlREUXZGSS1PQWhrQ3hidG81Ulc3OS15ZlJkWUdzanBfT3NUdVZPMkVBc2R0cVZ6dk4tQndTMVo4X1ZXOHpxX3NfTHpTS0g4UU9scjBZQ2dFeHJRTGk4OWhWWWo0QUM5di1TS2NvRV9mV1hxeEZpcm9QYVcyV0pEbEFFY1JBdV8wMkJ4YzM5dXZZejB0SEdLak44&b64e=2&sign=d42c3539dcba36fe95ed921175574ec0&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ7q0qcCggtsKfn9FkRnsWedN20WQnuVC7SLicF2DuGW5vtuhxFWN63zno_YkO-zdIhkre8ASF9PlXesuk1gCky1j2ivPyFKYMTgBZwlaakPWHgif_AaQFn_LUZDEHxatKtRVobAYVMr26tvFh9Zfy227_I0tf-T9of0om3mb8JkRilPfAKs4hQj_rPnd2qRvFeAjFPrVzxkoa7EfOZJzvWD7ffJPDSX_Trbc-FzMzoZfgzWMoqlR1Ec57ibejoC3-TTw4MJXdGxiYKVAqf5wHxUZCopz9jkH3mJjzuC_oipxU2xYxZHhC79mhnV47oyJ93S6zYzDvAJ4KbnK8LVB5_G40836354z1yJDwbd_6PoMso_A3jtST2do4sq2468_06X2RxErqUTTs0xSLfySqYU7YwmEG1sOaCNGSSi1OGdp2uNFbmR8GfCaRF_UiixETU&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kp9-PwCbB0J-T9OYJfqrHvG9hkMyzI3Ml917Ct4pBKRPd_hoQhT71CxJ2DAZ0u2dioXglx-53-D8cMxeQNGjvLmhi5bNyt7M_JwwypiVEWI0eIb5SJvIQblMGnIaDvgKKcjdKtubswC4r4VAHCzvCRmFC7YACpT22kBLEPUzUmGIQLOH5vep3TuHxxO9V97EdAvMb5rCHE0-hiOcjOVViLOu6Tdc7QYpz7y7HI1OXdwcgI3J5W-4kXQwuh8ulCFLigN59M18EzyI8CHRgGqy0CYF9TZxcU6Kz2UQ8wvPsna_C_kQ48SFfhRE4SPG3aWvYuKKmWEhqKANwHST9cwA-TmO1XIYpjlBVXkPCKcQkxGuEUiXbUdr1R79I-GcBDBOUBeoa2qY2DbqxUux84GVjuk7A0xOkfdJj4gwZye_J0ej6UUBlJqiuLV3sgdmSriKGeLTb8ItZeNJv2xz1PHD84CVsp2ZNkngdUGdWS_FJgWx29N4qAEorGr3SNbTQeUXusz1p4yk1PYFAn38dJwJEjQU5fmXevBQ4iGm2OZ2x6G3Llhnw3U3sBIapaIWHgTaC3oPWfQFnKoCD1MxeQoXYkQRMDBhB75fe1jg3NhoDYiQWHLxCXO1A59lfR0Z)  Режим доступа: [chel-du.ru](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=968.mJwE8vN3r2q4Ql7jfFVIqWFptPqzDfmCbyoh75R5XIOmpyiJqG5vX9I2P2R-vZrQpCHz5kxHuSwaFwoJMc0yGlWhTVx2oOczw0xGk_5MUdvm_2f3UhyiLLgyf0P9KMAzu46SzUvFp505vaQ-yf709WAyQfGD0Aasohc4k5jK4gZUvABu0vKoY32DQaDXsG9hmpmCudJn09w5eBNJeSilROXlbNQ-LqdoRaZvz_8WSFfOxEHeOdZ42YLQ3boY4Qi6NuEUdeLYLrBUR_Cp5IuHAis5BqWOy8Mw0H9xmcO-V6lwGo1KOQQzUFxGoOLYzBkB8UBNM-DEkoqfkr2mohUmIk6w1nasKbp_ESyP3gNBmmJzdd-jJu5iDF0bQu-U_XYWQ6z6a-QYK5k5JWwo0r4iQQMTioFl-QxQOfW6xB8WvpDQA0Yt83fdwc2_DSAu6ZKB.e9b7e691f0edcf24132d792ffc66fa0d07ebecc4&uuid=&state=PEtFfuTeVD4jaxywoSUvtNlVVIL6S3yQAR8Q-aFV_NRSQvvW8wdo_bZ6NXaETHvi&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxblJPdlREUXZGSS1PQWhrQ3hidG81U1ZpUGlrNTczMC02Sm11dUtmRk1fWlpqSm9ya1NJcV9GRloyZG5Dbk1CYUh4dUc0dUxQbWdsbENEdmV6VE13WGM&b64e=2&sign=a1b23c516290bb01a187354d2ea59b25&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ7q0qcCggtsKfn9FkRnsWedN20WQnuVC7SLicF2DuGW5vtuhxFWN63zno_YkO-zdIhkre8ASF9PlXesuk1gCky1j2ivPyFKYMTgBZwlaakPWHgif_AaQFn_LUZDEHxatKtRVobAYVMr26tvFh9Zfy227_I0tf-T9of0om3mb8JkRilPfAKs4hQj_rPnd2qRvFeAjFPrVzxkoa7EfOZJzvWD7ffJPDSX_Trbc-FzMzoZfgzWMoqlR1Ec57ibejoC3-TTw4MJXdGxiYKVAqf5wHxUZCopz9jkH3mJjzuC_oipxU2xYxZHhC79mhnV47oyJ93S6zYzDvAJ4KbnK8LVB5_G40836354z1yJDwbd_6PoMso_A3jtST2do4sq2468_06X2RxErqUTTs0xSLfySqYU7YwmEG1sOaCNGSSi1OGdp2uNFbmR8GfCaRF_UiixETU&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kp9-PwCbB0J-T9OYJfqrHvG9hkMyzI3Ml917Ct4pBKRPd_hoQhT71CxJ2DAZ0u2dioXglx-53-D8cMxeQNGjvLmhi5bNyt7M_JwwypiVEWI0eIb5SJvIQblMGnIaDvgKKcjdKtubswC4r4VAHCzvCRmFC7YACpT22kBLEPUzUmGIQLOH5vep3TuHxxO9V97EdAvMb5rCHE0-hiOcjOVViLOu6Tdc7QYpz7y7HI1OXdwcgI3J5W-4kXQwuh8ulCFLigN59M18EzyI8CHRgGqy0CYF9TZxcU6Kz2UQ8wvPsna_C_kQ48SFfhRE4SPG3aWvYuKKmWEhqKANwHST9cwA-TmO1XIYpjlBVXkPCKcQkxGuEUiXbUdr1R79I-GcBDBOUBeoa2qY2DbqxUux84GVjuk7A0xOkfdJj4gwZye_J0ej6UUBlJqiuLV3sgdmSriKGeLTb8ItZeNJv2xz1PHD84CVsp2ZNkngdUGdWS_FJgWx29N4qAEorGr3SNbTQeUXusz1p4yk1PYFAn38dJwJEjQU5fmXevBQ4iGm2OZ2x6G3Llhnw3U3sBIapaIWHgTaC3oPWfQFnKoCD1MxeQoXYkQRMDBhB75fe1jg3NhoDYiQWHLxCXO1A59lfR0ZDErcPdGjJ7WRgUlbl8VFgqq3DdlyTiSIzHlMKQyYKKlkENQ1aQh_innjKirzk9bsVlFMOT1NYF_cpjSOShL5Fwuc7YDS--ri)›[pics/uploads/Upravlenie/konzep\_ metod](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=968.mJwE8vN3r2q4Ql7jfFVIqWFptPqzDfmCbyoh75R5XIOmpyiJqG5vX9I2P2R-vZrQpCHz5kxHuSwaFwoJMc0yGlWhTVx2oOczw0xGk_5MUdvm_2f3UhyiLLgyf0P9KMAzu46SzUvFp505vaQ-yf709WAyQfGD0Aasohc4k5jK4gZUvABu0vKoY32DQaDXsG9hmpmCudJn09w5eBNJeSilROXlbNQ-LqdoRaZvz_8WSFfOxEHeOdZ42YLQ3boY4Qi6NuEUdeLYLrBUR_Cp5IuHAis5BqWOy8Mw0H9xmcO-V6lwGo1KOQQzUFxGoOLYzBkB8UBNM-DEkoqfkr2mohUmIk6w1nasKbp_ESyP3gNBmmJzdd-jJu5iDF0bQu-U_XYWQ6z6a-QYK5k5JWwo0r4iQQMTioFl-QxQOfW6xB8WvpDQA0Yt83fdwc2_DSAu6ZKB.e9b7e691f0edcf24132d792ffc66fa0d07ebecc4&uuid=&state=PEtFfuTeVD4jaxywoSUvtNlVVIL6S3yQAR8Q-aFV_NRSQvvW8wdo_cHK7o2eQfQt&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxblJPdlREUXZGSS1PQWhrQ3hidG81Ulc3OS15ZlJkWUdzanBfT3NUdVZPMkVBc2R0cVZ6dk4tQndTMVo4X1ZXOHpxX3NfTHpTS0g4UU9scjBZQ2dFeHJRTGk4OWhWWWo0QUM5di1TS2NvRV9mV1hxeEZpcm9QYVcyV0pEbEFFY1JBdV8wMkJ4YzM5dXZZejB0SEdLak44&b64e=2&sign=c584da13b960476850db81e24bba39fc&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ7q0qcCggtsKfn9FkRnsWedN20WQnuVC7SLicF2DuGW5vtuhxFWN63zno_YkO-zdIhkre8ASF9PlXesuk1gCky1j2ivPyFKYMTgBZwlaakPWHgif_AaQFn_LUZDEHxatKtRVobAYVMr26tvFh9Zfy227_I0tf-T9of0om3mb8JkRilPfAKs4hQj_rPnd2qRvFeAjFPrVzxkoa7EfOZJzvWD7ffJPDSX_Trbc-FzMzoZfgzWMoqlR1Ec57ibejoC3-TTw4MJXdGxiYKVAqf5wHxUZCopz9jkH3mJjzuC_oipxU2xYxZHhC79mhnV47oyJ93S6zYzDvAJ4KbnK8LVB5_G40836354z1yJDwbd_6PoMso_A3jtST2do4sq2468_06X2RxErqUTTs0xSLfySqYU7YwmEG1sOaCNGSSi1OGdp2uNFbmR8GfCaRF_UiixETU&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kp9-PwCbB0J-T9OYJfqrHvG9hkMyzI3Ml917Ct4pBKRPd_hoQhT71CxJ2DAZ0u2dioXglx-53-D8cMxeQNGjvLmhi5bNyt7M_JwwypiVEWI0eIb5SJvIQblMGnIaDvgKKcjdKtubswC4r4VAHCzvCRmFC7YACpT22kBLEPUzUmGIQLOH5vep3TuHxxO9V97EdAvMb5rCHE0-hiOcjOVViLOu6Tdc7QYpz7y7HI1OXdwcgI3J5W-4kXQwuh8ulCFLigN59M18EzyI8CHRgGqy0CYF9TZxcU6Kz2UQ8wvPsna_C_kQ48SFfhRE4SPG3aWvYuKKmWEhqKANwHST9cwA-TmO1XIYpjlBVXkPCKcQkxGuEUiXbUdr1R79I-GcBDBOUBeoa2qY2DbqxUux84GVjuk7A0xOkfdJj4gwZye_J0ej6UUBlJqiuLV3sgdmSriKGeLTb8ItZeNJv2xz1PHD84CVsp2ZNkngdUGdWS_FJgWx29N4qAEorGr3SNbTQeUXusz1p4yk1PYFAn38dJwJEjQU5fmXevBQ4iGm2OZ2x6G3Llhnw3U3sBIapaIWHgTaC3oPWfQFnKoCD1MxeQoXYkQRMDBhB75fe1jg3NhoDYiQWHLxCXO1A59lfR0ZDErcPdGjJ7W), свободный. – Загл. с экрана. 11. Левит М. В., Поташник М.М., Как помочь учителю в освоении ФГОС [Текст]: пособие для учителей, руководителей школ и органов образования / М. В. Левит, М. М. Поташник. – М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2014. – 194 с. 12. Левит, М. В. Освоение ФГОС [Текст]: методические материалы для учителя / М. В. Левит, М. М. Поташник. – М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2016. – 146 с. 13. Ляудис, В.Я. Инновационное обучение и нука:Научно-аналитический обзор: [Текст] / В. Я. Ляудис. – М.: ИНИОН РАН, 1992. – 50 с. 14. Матрос, Д. Ш. Управление качеством образования [Текст]: практикоориентированная монография и методическое пособие / Д. Ш. Матрос, М. М. Поташник, Е. А Ямбург; под ред. М.М. Поташника. –  М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2006. – 246 с. - ([Образование XXI века](http://www.knigo-poisk.ru/books/series/in/2921/)). 15. [Методическое сопровождение инновационной.](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=968.mJwE8vN3r2q4Ql7jfFVIqWFptPqzDfmCbyoh75R5XIOmpyiJqG5vX9I2P2R-vZrQpCHz5kxHuSwaFwoJMc0yGlWhTVx2oOczw0xGk_5MUdvm_2f3UhyiLLgyf0P9KMAzu46SzUvFp505vaQ-yf709WAyQfGD0Aasohc4k5jK4gZUvABu0vKoY32DQaDXsG9hmpmCudJn09w5eBNJeSilROXlbNQ-LqdoRaZvz_8WSFfOxEHeOdZ42YLQ3boY4Qi6NuEUdeLYLrBUR_Cp5IuHAis5BqWOy8Mw0H9xmcO-V6lwGo1KOQQzUFxGoOLYzBkB8UBNM-DEkoqfkr2mohUmIk6w1nasKbp_ESyP3gNBmmJzdd-jJu5iDF0bQu-U_XYWQ6z6a-QYK5k5JWwo0r4iQQMTioFl-QxQOfW6xB8WvpDQA0Yt83fdwc2_DSAu6ZKB.e9b7e691f0edcf24132d792ffc66fa0d07ebecc4&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9T6U0-imFY5IWwl6BSUGTYlfBO9Qfh6-OPNR30bV6JmKb37Q7QrVtQA&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxaGJYcUthbGgyNkFqSWNNVktsM3Z6TUFIb20yVXp2cEZOUGYyc1A4OGctcmotMGp5dUZuMHVfemFQUEFNaV80bmxkaW05V1E5RHhPRTdfRzJOSkpKUmJTNFJYdzNkR09janZjWEg4bmpoNkVfUkJpVnFkVXYxem02cUROaHRzU2xzM3dNWlkwUno1SjVGRHNsc2V3OUpWT1hRMnhKZ1l5ZUE&b64e=2&sign=d8f97dcbf98bc57c1ad2b7f976dbd78c&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ7q0qcCggtsKfn9FkRnsWedN20WQnuVC7SLicF2DuGW5vtuhxFWN63zno_YkO-zdIhkre8ASF9PlXesuk1gCky1j2ivPyFKYMTgBZwlaakPWHgif_AaQFn_LUZDEHxatKtRVobAYVMr26tvFh9Zfy227_I0tf-T9of0om3mb8JkRilPfAKs4hQj_rPnd2qRvFeAjFPrVzxkoa7EfOZJzvWD7ffJPDSX_Trbc-FzMzoZfgzWMoqlR1Ec57ibejoC3-TTw4MJXdGxiYKVAqf5wHxUZCopz9jkH3mJjzuC_oipxU2xYxZHhC79mhnV47oyJ93S6zYzDvAJ4KbnK8LVB5_G40836354z1yJDwbd_6PoMso_A3jtST2do4sq2468_06X2RxErqUTTs0xSLfySqYU7YwmEG1sOaCNGSSi1OGdp2uNFbmR8GfCaRF_UiixETU&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kp9-PwCbB0J-T9OYJfqrHvG9hkMyzI3Ml917Ct4pBKRPd_hoQhT71CxJ2DAZ0u2dioXglx-53-D8cMxeQNGjvLmhi5bNyt7M_JwwypiVEWI0eIb5SJvIQblMGnIaDvgKKcjdKtubswC4r4VAHCzvCRmFC7YACpT22kBLEPUzUmGIQLOH5vep3TuHxxO9V97EdAvMb5rCHE0-hiOcjOVViLOu6Tdc7QYpz7y7HI1OXdwcgI3J5W-4kXQwuh8ulCFLigN59M18EzyI8CHRgGqy0CYF9TZxcU6Kz2UQ8wvPsna_C_kQ48SFfhRE4SPG3aWvYuKKmWEhqKANwHST9cwA-TmO1XIYpjlBVXkPCKcQkxGuEUiXbUdr1R79I-GcBDBOUBeoa2qY2DbqxUux84GVjuk7A0xOkfdJj4gwZye_J0ej6UUBlJqiuLV3sgdmSriKGeLTb8ItZeNJv2xz1PHD84CVsp2ZNkngdUGdWS_FJgWx29N4qAEorGr3SNbTQeUXusz1p4yk1PYFAn38dJwJEjQU5fmXevBQ4iGm2OZ2x6G3Llhnw3U3sBIapaIWHgTaC3oPWfQFnKoCD1MxeQoXYkQRMDBhB75fe1jg3NhoDYiQW) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [png-school1.ucoz.ru](http://png-school1.ucoz.ru/)›[metodicheskoe\_soprovozhdenie](http://png-school1.ucoz.ru/metodicheskoe_soprovozhdenie_innovacionnoj_dejatel.pdf), свободный. – Загл. с экрана. 16. [Методическое сопровождение процесса введения ФГОС](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=968.mJwE8vN3r2q4Ql7jfFVIqWFptPqzDfmCbyoh75R5XIOmpyiJqG5vX9I2P2R-vZrQpCHz5kxHuSwaFwoJMc0yGlWhTVx2oOczw0xGk_5MUdvm_2f3UhyiLLgyf0P9KMAzu46SzUvFp505vaQ-yf709WAyQfGD0Aasohc4k5jK4gZUvABu0vKoY32DQaDXsG9hmpmCudJn09w5eBNJeSilROXlbNQ-LqdoRaZvz_8WSFfOxEHeOdZ42YLQ3boY4Qi6NuEUdeLYLrBUR_Cp5IuHAis5BqWOy8Mw0H9xmcO-V6lwGo1KOQQzUFxGoOLYzBkB8UBNM-DEkoqfkr2mohUmIk6w1nasKbp_ESyP3gNBmmJzdd-jJu5iDF0bQu-U_XYWQ6z6a-QYK5k5JWwo0r4iQQMTioFl-QxQOfW6xB8WvpDQA0Yt83fdwc2_DSAu6ZKB.e9b7e691f0edcf24132d792ffc66fa0d07ebecc4&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9T6U0-imFY5IWwl6BSUGTYn9_1L9xERIxtDbHZNK2XPH-Zc7sdSXZYI&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxbkRmRk1qWFVKWnZmZWh1R3IxclNYN2U5ZXdCd3pFdEVDS2xtN1lwQnFJNlRsRzc5d3o5RTJ4eDRJLVNoa1BCZHl1MlptYXhydndYUzdkTkZqMzRGYkVfZUUxS3F5LWRUQzR6X09OUm5YTS14MWlWSlpwYmpSYm1faUhueGE4NTl3UWNJRzVyek0wUA&b64e=2&sign=3da56d3582be076cf6b193e65f8e4231&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ7q0qcCggtsKfn9FkRnsWedN20WQnuVC7SLicF2DuGW5vtuhxFWN63zno_YkO-zdIhkre8ASF9PlXesuk1gCky1j2ivPyFKYMTgBZwlaakPWHgif_AaQFn_LUZDEHxatKtRVobAYVMr26tvFh9Zfy227_I0tf-T9of0om3mb8JkRilPfAKs4hQj_rPnd2qRvFeAjFPrVzxkoa7EfOZJzvWD7ffJPDSX_Trbc-FzMzoZfgzWMoqlR1Ec57ibejoC3-TTw4MJXdGxiYKVAqf5wHxUZCopz9jkH3mJjzuC_oipxU2xYxZHhC79mhnV47oyJ93S6zYzDvAJ4KbnK8LVB5_G40836354z1yJDwbd_6PoMso_A3jtST2do4sq2468_06X2RxErqUTTs0xSLfySqYU7YwmEG1sOaCNGSSi1OGdp2uNFbmR8GfCaRF_UiixETU&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kp9-PwCbB0J-T9OYJfqrHvG9hkMyzI3Ml917Ct4pBKRPd_hoQhT71CxJ2DAZ0u2dioXglx-53-D8cMxeQNGjvLmhi5bNyt7M_JwwypiVEWI0eIb5SJvIQblMGnIaDvgKKcjdKtubswC4r4VAHCzvCRmFC7YACpT22kBLEPUzUmGIQLOH5vep3TuHxxO9V97EdAvMb5rCHE0-hiOcjOVViLOu6Tdc7QYpz7y7HI1OXdwcgI3J5W-4kXQwuh8ulCFLigN59M18EzyI8CHRgGqy0CYF9TZxcU6Kz2UQ8wvPsna_C_kQ48SFfhRE4SPG3aWvYuKKmWEhqKANwHST9cwA-TmO1XIYpjlBVXkPCKcQkxGuEUiXbUdr1R79I-GcBDBOUBeoa2qY2DbqxUux84GVjuk7A0xOkfdJj4gwZye_J0ej6UUBlJqiuLV3sgdmSriKGeLTb8ItZeNJv2xz1PHD84CVsp2ZNkngdUGdWS_FJgWx29N4qAEorGr3SNbTQeUXusz1p4yk1PYFAn38dJwJEjQU5fmXevBQ4iGm2OZ2x6G3Llhnw3U3sBIapaIWHgTaC3oPWfQFnKoCD1MxeQoXYkQRMDBhB75fe1jg3NhoDYiQWHLxCXO1A59lfR0ZDErcPdGjJ7WRgU) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [school-n25.ru](http://www.school-n25.ru/)›[downloads/metodichka/metod-sopr](http://www.school-n25.ru/downloads/metodichka/metod-sopr-fgos.pdf), свободный. – Загл. с экрана. 17. Мудрик, А. В. Социальная педагогика[Текст]: учеб. для студ.пед. вузов / А. В. Мудрик ; под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.   18 . Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов,  Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.  [Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 21 апреля 2015 г. N 110 "О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.09.2013 N 367 "Об утверждении государственной программы Кемеровской области "Развитие системы образования Кузбасса" на 2014-2017 годы"](http://base.garant.ru/7594032/) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  [http://base.garant.ru/7594032/ #ixzz3zBjFAKO1](http://base.garant.ru/7594032/%20#ixzz3zBjFAKO1), свободный. – Загл. с экрана.   1. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://base.garant.ru/70643472/#help>, свободный. – Загл с экрана. 2. Поташник М. М. Инновационные процессы школы России: Становление и развитие: опыт программно-целевого управления [Текст] / М. М. Поташник. - М.: Новая школа, 1996. – 317 с. 3. Поташник М. М. Управление образованием на муниципальном уровне [Текст]: методическое пособие / М. М. Поташник, А. В. Соложнин. - М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2014. – 214 с. 4. Поташник, М. М. Качество образования: проблемы и технология управления [Электронный ресурс] / М.М. Поташник ; Рос. акад. образования. - М.: Пед. общество России, 2002. – 350 с. - Режим доступа: [http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r\_71/cgiirbis\_64.exe?Z21ID= &I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=](http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_71/cgiirbis_64.exe?Z21ID=%20&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=), свободный. – Загл. с экрана. 5. Поташник, М. М. Управление качеством образования на муниципальном уровне [Электронный ресурс] : из опыта работы комитета по образованию Раменского р-на Моск. обл. / М. М. Поташник // Народное образование. - 2000. - № 8. - С. 56-59. - (Образоват. менеждмент). - Режим доступа: [http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r\_71/cgiirbis\_ 64.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=](http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_71/cgiirbis_%2064.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=), свободный. – Загл. с экрана. 6. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст] / М. М. Поташник. - М.: Изд-во Педагогическое общество России, 2009. – 164 с. - ([Образование XXI века](http://www.knigo-poisk.ru/books/series/in/2921/)). 7. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  30550http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129 свободный. – Загл. с экрана. 8. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]: в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2014 г. № 1115н начало применения профессионального стандарта педагога перенесено с 1 января 2015 г. на 1 января 2017 г. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499053710>, свободный. – Загл с экрана. 9. Решетников, В. Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования. [Текст] / В.Г. Решетников - Омский научный вестник, №5 – 2013.-174с. 10. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст] : инновационная деятельность / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М.: Магистр, 1997. – 221 с. 11. Стажировочная площадка. Место дисклокации г. Ангарск: информационно-методический сборник / авт.-сост. Л. М. Козырева. – Иркутск: ИПКРО, 2015. – 96 с. 12. Тряпицына, А. П. Радионова, Н. Ф. Исследование проблем высшего педагогического образования как путь совершенствования много- уровневой подготовки специалиста в сфере образования / А. П. Тряпицына, Н. Ф. Радионова. [Текст] // Подготовка специалиста в области образования: Научно-исследовательская деятельность в совершенствовании профессиональной подготовки: коллективная монография. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 1999. – Вып. VII. – С. 7–17. 13. Управление качеством образования [Текст] : практикоориентированная монография / М. М. Поташник, Е. А. Ямбург, Д. Ш. Матрос и др.; под ред. М.М. Поташника ; Рос. акад. образования. - М.: Пед. обществово России, 2004. - 439 с. - (Менеджмент в образовании). 14. Управление развитием школы [Электронный ресурс] : пособие для руководителей образоват. учреждений / В. С. Лазарев, М. М. Поташник, А. М. Моисеев и др. ; под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева ; Рос. акад. образования, Ин-т упр. образованием. - М.: Новая школа, 1995. - 462 с. Режим доступа: [http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r\_71/cgiirbis\_ 64.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=](http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_71/cgiirbis_%2064.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullw&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21COLORTERMS=0&S21STR=), свободный. – Загл. с экрана. 15. Управление современной школой [Текст] : Пособие для руководителей образоват. учреждений и органов образования / М. М. Поташник, А. М. Моисеев ; Рос. акад. образования, Ин-т упр. образованием. - М : Новая школа, 1997. - 350 с. |

1. Управленческая деятельность образовательной организации в условиях  введения профессионального стандарта [Электронный ресурс]. - [ipk.kuz-u.ru](http://ipk.kuz-edu.ru/)›[index.php?view=article2015-09-23](http://ipk.kuz-edu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=5036:2015-09-23-03-03-33&catid=217:-13-14), свободный. – Загл. с экрана.
2. Учитель – методист – наставник стажера[Текст] / кн. для учителя / С. Г. Вершловский, Т. И.Гриб, В. Ю. Кричевский и др.; под ред. С. Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. – 144 с.
3. Федеральный закон об инновационной деятельности и государственной инновационной политике (проект) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studopedia.ru/18_51459_federalniy-zakon-ob-innovatsionnoy-deyatelnosti-i-gosudarstvennoy-innovatsionnoy-politike-proekt.html>, свободный. – Загл. с экрана
4. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика [Текст]: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 239 с.
5. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика [Текст] / А. В. Хуторской. - М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 148 с.

**Приложение 1**

**Анкета**

**«Оценка реализации потребностей педагога в развитии»**

**(Автор Н.В. Немова)**

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого  утверждения балл:

*5 - если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;*

*4 - скорее соответствует, чем нет;*

*3 - и да и нет;*

*2 - скорее не соответствует;*

*1 - не соответствует.*

•   Я стремлюсь изучить себя

•   Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.

•   Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

•   Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

•   Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время

•   Я анализирую свои чувства и опыт.

•   Я много читаю.

•   Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

•   Я верю в свои возможности

•   Я стремлюсь быть более открытым человеком.

•   Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

•   Я  управляю     своим     профессиональным     развитием     и     получаю положительные результаты.

•   Я получаю удовольствие от освоения нового.

•   Возрастающая ответственность не пугает меня.

•    Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

**Анкета**

**«Ваше отношение к педагогическим инновациям»**

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на ряд вопросов, которые помогут улучшить экспериментальную  работу в дошкольном учреждении

1   Укажите некоторые сведения о себе

— стаж педагогической работы

— образование

2   Ваше отношение к педагогическим инновациям

— нужны, помогают в работе рядовым педагогам

— дезориентируют педагогов

— вредят образовательному учреждению

3   Ваша информированность о педагогических инновациях

— знаю новые приемы педагогического воздействия

— знаю новые педагогические технологии

— знаю систему работы педагога - новатора

4  Если ли в Вашем коллективе педагогические инновации

— да

— нет

— какие именно?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Как вы используете педагогические инновации в своей работе:

— не применяю вообще

— использую отдельные приемы

— использую новые педагогические технологии

— использую систему работы педагога-новатора

6 Ваше мнение об информации по проблемам инноваций?

— нет никакой информации

— малоинформации  и ее трудно получить

— информация противоречива, ее трудно получить

— информация полная, исчерпывающая, качественная

7. С какой целью Вы используете педагогические инновации?

— чтобы попробовать что-то новое

— чтобы сделать занятие интересным

— чтобы сделать свою работу эффективной

— чтобы разрешить актуальные проблемы учреждения

8.  Как Вы применяете педагогические инновации:

— не применяю вообще

— пробую все, чтобы выбрать нужное

— изучаю многое, затем творчески перебираю

— пытаюсь самостоятельно создавать новое

9. Как и когда, на Ваш взгляд, лучше осваивать педагогические инновации?

— в процессе самостоятельной практической деятельности

— на курсах повышения квалификации

— в школе педагогического мастерства

**Приложение 2**

**Банк инноваций**

Для того чтобы управлять нововведениями, необходимо сформировать банк инноваций. Для этого на каждое новшество ДОУ инноватором заводится специальная карточка (карта 1). Лучше всего это сделать в начале учебного года.  Как же работать с такой картой? Рассмотрим отдельные ее пункты и рекомендации по их заполнению.

**Пункт 1 — «Проблема».**

Необходимо продумать, какие противоречия в практике обучения и воспитания заставляют отказаться от традиционного пути и начать поиск нового, или из каких потребностей вытекает необходимость данной инновации. Проблема записывается как противоречие. Например, необходимость осуществить разноуровневую дифференциацию и отсутствие у педагогов необходимых знаний об этой педагогической технологии для реализации на практике.

**Пункт 2 — «Цель инновации, нововведения».**Чтобы справиться с формулировкой цели, надо обратить внимание на вторую часть проблемы (противоречия) и ответить на вопрос: «Что желательно создать в итоге работы?» Цель любого нововведения прописывается в глагольной форме. Например, разработать и освоить новую педагогическую технологию по разноуровневой дифференциации обучения.

**Пункт 3 — «Сущность инновации, нововведения».**Сущность нововведения — это гипотеза, комплекс взаимосвязанных задач, которые надо решить, чтобы получить новое качество.

**Пункт 4 — «Прогнозируемый результат нововведения».**Любой прогнозируемый результат должен нести в себе показатели достижимости, реальности и измеримости. Прогнозируются: возможные (ожидаемые) положительные результаты; возможные потери,   негативные   последствия;   компенсационные   меры   по   их устранению.

Здесь же указываются параметры, по которым будет определяться эффективность нововведения.

**Пункт 5 — «Классификация инновации, нововведения по области применения знаний...».**

Требуется подчеркнуть или дописать, каким областям знаний соответствуют вопросы, затрагиваемые нововведением.

**Пункт 6 — «Инноватор».**

Записываются сведения о том, кто вводит данную информацию. Подчеркнуть, кем он является по отношению к данной инновации (разработчик, пользователь, распространитель).

**Пункт 7 — «Нововведение прошло стадии...».**Обвести кружком номера всех стадий, которые прошло конкретное нововведение, включая стадию, на которой оно находится в данный момент.

**Пункт 8 — «Нововведение прошло экспериментальную проверку».**Кратность проверок подсчитывается после прохождения полно го цикла учебного года.

**Пункт 9 — «Характер инновационного процесса» (эксперимента или опыта).**

Констатирующий — отслеживание процесса, констатация результатов.

Уточняющий — корректировка гипотезы в соответствии с результатами.

Формирующий — оформление и описание педагоги ческой технологии и ожидаемых результатов.

Активный эксперимент носит лабораторный, производственный характер. Пассивный эксперимент — педагогическое наблюдение.

**Пункт 10 — «Препятствия на пути разработки и внедрения».**

Это те проблемы, которые мешают внедрению инновации в любой области: социальной, правовой, материально-технической, финансовой, а также общепедагогические проблемы (управленческие, дидактические, частнометодические, воспитательные, из области психологии, гигиены и других).

**Пункт 11**— **«Экспериментальный контроль осуществляется...».**

Экспертами могут быть специалисты — коллеги, опытные руководители ДОУ, методисты, ученые и др. Общественный контроль осуществляют родительские, профсоюзные организации, совет попечителей и др. Самоконтроль необходим разработчикам, распространителям и пользователям новшества.

**Пункт 12 — «Оценка инновации».**

Она определяется с учетом данных карты 2 «Контроль и эксперт ная оценка инноваций»

**Пункт 13 — «Какие еще проблемы предстоит решить».**

Расшифровка препятствий, стоящих на пути реализации нововведения. Например: психологический барьер у педагога и родите лей, отсутствие частных методик по проведению разноуровневого контроля и др.

**Пункт 14 — «Особые замечания о значении инновации...».**

Заполняется по результатам экспертизы программы инновации и нововведения. Данные заполненных карт можно ввести в компьютер.

Теперь банк инноваций ДОУ создан, требуется тщательный анализ результатов. Только в этом случае руководителям ДОУ можно будет осуществить программу по регулированию и коррекции инноваций.

**Характеристика инноваций и нововведений**

**1.Проблема\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2.Цель инновации, нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3.Сущность инновации, нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.Прогнозируемый результат нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5.   Классификация инновации, нововведения по области применения  знаний**(управление, дидактика, психология, частные методики, социология, право, гигиена и физиология, междисциплинарная область и др.) подчеркнуть

**6. Инноватор:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

                                              Ф.И.О., возраст, образование, специальность, пед. стаж:

  Разработчик, распространитель, пользователь (подчеркнуть)

**7.** **Нововведение прошлой стадии:**

1.  формирование идеи,

2. целеполагания,

3. разработка

4.  освоение на стадии  опытного  внедрения  или  эксперимента,

5. Распространения, диффузии (многократного повторения,

6. рутинизации

**8. Нововведение прошло экспериментальное апробирование**однократное, многократное (подчеркнуть)

**9**. **Инновационный эксперимент:**

констатирующий, формирующий,  уточняющий (подчеркнуть)                         активный (производственный, лабораторный)     или   пассивный (экспериментальное наблюдение)       (подчеркнуть)

**10.  Препятствия на пути разработки и внедрения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**11.  Экспериментальный контроль**осуществляется (специалистами, общественностью, самоконтроль)      (подчеркнуть)

**12. Оценка инновации:**критическая, низкая, допустимая, оптимальная

**13. Какие еще проблемы предстоит решить:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**14.  Особые замечания о значении инновации и ее оценка с учётом альтернативных мнений:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_» 20\_\_\_\_г. '                                   Составитель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Инновационная карта**

На 20\_\_\_\_ - 20\_\_\_\_\_\_ учебный год

|  |  |
| --- | --- |
| Стадия | Нововведение |
| Рутинизация |  |
| Распространения (многократного повторения) |  |
| Освоение на стадии опытного внедрения или эксперимента |  |
| Разработка |  |
| Целеполагание |  |
| Формирование идеи |  |

**Приложение 3**

**Анкета**

**«Выявление результативности инновационной деятельности»**

1.  Выполнение стандарта образования детей вашей группы (результаты диагностики усвоения программного материала дошкольниками)

2.  Перечень задач, завышающих стандарт образования детей в вашей  группе и показатели их усвоения дошкольниками (в % отношении)

3.   Влияние инновационной работы на развитие личности ребёнка (интеллектуально-личностное, социально-личностное, морально - нравственное, физическое, художественно-эстетическое и прочее).

4.   Влияние инновационной работы на здоровье детей: физическое, психическое.

5.   Методическое обеспечение инновационной работы (положительное, отрицательное).

6.  Необходимая методическая помощь (заявка).

7.   Работа с родителями, их оценка инновационной деятельности педагога (формы, методы, виды работы).

8.  Что положительного и отрицательного в инновационной деятельности  вашей группы произошло за год?

9.  Что вы считаете необходимым изменить в плане ведения и содержания инновационной работы?

10.Наиболее активно употребляемые Вами формы и методы работы с детьми. Какие из них на ваш взгляд наиболее эффективны?

11..Виды и формы индивидуализации инновационного педагогического процесса.

12.Варианты интеграции разделов программ и методов работы с детьми.

13.Эмоциональное состояние детей на занятиях.

14.Доступность инновационного содержания образования детям.

15.Критерии эффективности Вашей работы

**Вопросник для ежегодного анализа и отчета по инновационной деятельности**

1.   Направление инновационной работы ДОУ, группы детей, педагоги. Цели и задачи инновационной работы за учебный год.

2.  Общие показатели детьми ДОУ:

3   Ведущие виды, формы, методы работы с детьми в ДОУ; оценка их эффективности.

4.  Оценка   деятельности    педагогов   (по   группам,   общая   по   ДОУ работающих в инновационном режиме.

5.  Взаимодействие ДОУ и родителей, общественных организаций; оценка деятельности ДОУ за прошедший учебный год.

6.  Система непрерывного образования педагогов ДОУ, работающих  в инновационном режиме.

7.  Методическое  обеспечение  инновационного   процесса;   потребности педагогов в укреплении учебно-методической базы.

8.  Уровень профессиональной подготовки педагогов ДОУ для работы:

•    по стандарту образования;

•    по завышению стандарта образования.

9.  Сводная  заявка   на  оказание  методической  помощи  педагогам    на следующий учебный год работы:

•    постандарту образования:

•   по завышению стандарта образования.