#### Управление инновационной деятельностью в ДОО

#### в условиях реализации ФГОС ДО

#### (методическая разработка)

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Исполнитель:**  **Зеленовская Ольга Алексеевна**,  заведующий МК ДОУ № 181, г. Новокузнецк |
|  |  |

Новокузнецк 2018

**Содержание**

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

Теоретические основы инновационной педагогической деятельности…. 4

Структура перехода на инновационную деятельность…………………… 6

Этапы внедрения инновационных технологий. Этап – мотивация……… 8

Этап – повышение профессиональной компетентности…………………. 10

Этап – мониторинг …………………………………………………………. 12

Этап – распространение опыта …………………………………………..... 17

Этап – стимулирование …………………………………………………….. 20

Структура внедрение инновационных технологий ………………………. 24

Виды инновационных технологий ………………………………………… 26

Заключение ………………………………………………………………….. 32

Список литературы …………………………………………………………. 33

Приложения

Приложение 1. Анкеты для педагогов …………………………………….. 34

Приложение 2. Определение степени новаторства

педагогов в коллективе ……………………………………………………… 37

Приложение 3. Анкеты для родителей (законных представителей) …….. 38

Приложение 4. Определение мотивов педагогов для занятия

инновационной деятельностью ……………………………………………. 43

**Введение.**

Одной из целей Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155) является обеспечение государством равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования. В связи с модернизацией современной системы образования, которая заключается в обновлении содержания образования, в потребности достижения нового качества образования, в стремлении человека реализовывать свои идеи и самого себя, возникает необходимость организации инновационной деятельности.

Процесс внедрения инноваций в любую деятельность, всегда непрост. Это определенные сложности, касающиеся материальной стороны, перестроение сознания участников, их мотивация, понимание необходимости внедрение новшеств. Поэтому, более эффективный переход ДОУ на инновационную деятельность будет возможным при грамотно организованных особых управленческих действиях руководителя, которая заключается в постепенной подготовке коллектива к работе в новых условиях и формировании инновационной культуры. Важно, что бы учреждение перешло из функционирующего в развивающееся.

Цель нашей работы: показать, как создаются условия для внедрения инновационной деятельности в работу дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Задачи: - раскрытие сущности инновационной деятельности ДОУ;

- представление системы методического сопровождения инновационной деятельности ДОУ;

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

**Теоретические основы инновационной педагогической деятельности.**

Под инновационной педагогической деятельностью понимается преобразование сложившегося образовательного пространства, приведение его в соответствие с новыми требованиями, обусловленными новыми социокультурными условиями. Развитие научных исследований в области образования, вариативность образования, новые технические возможности, социальный заказ общества – все это привело к возрастанию актуальности поиска новых, более эффективных форм, методов, приемов, средств и технологий воспитания и обучения. Нововведение (инновация) -комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т.д. - новшества для удовлетворения человеческих потребностей. В целом под *инновационным процессом*понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

Любая инновация - это изменение того, что уже существует.

Внедрение управленческих инноваций ведет к обновлению управленческой деятельности руководителя ДОУ, которая, так же, приобретает инновационный характер. Инновационная деятельность изменяет традиционную управленческую систему и во главу угла ставит педагога и воспитанников. Движущей силой развития дошкольного учреждения становится творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявить потенциальные возможности своих воспитанников.

Основной целью инновационной деятельности является достижение высокой эффективности образовательной работы с детьми в соответствии с современными требованиями. Только в результате эффективного управленческого содействия педагоги смогут в полной мере реализовать свой потенциал, свое мастерство, что и позволит привести к обновлению и модернизации педагогического процесса в ДОУ.

Внедрение инновационных технологий, переход на инновационную педагогическую деятельность в ДОУ осуществляется постепенно и последовательно, имеет определенную структуру и систему методического сопровождения.

**Структура перехода на инновационную деятельность.**

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

Учитывая требования ФГОС ДО, современные технические возможности, потребности родителей (законных представителей) воспитанников ДОО, специфику учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья (тубинфицирование, ТНР) и особенности их развития, в детском саду осуществляется инновационная деятельность в содержании образования с целью повышения его качества посредством внедрения инновационных педагогических технологий и их адаптации к условиям ДОО. В учреждении уже используются такие современные образовательные технологии, как

- здоровьесберегающие технологии;

- технологии проектной деятельности;

- игровые и ИКТ технологии.

**Этапы внедрения инновационных технологий.**

**Этап – мотивация.**

В организации инновационной деятельности очень важна последовательность действий и постепенность в решении поставленных задач. Поэтому, каждая из инновационных технологий внедрялась в образовательный процесс согласно имеющейся структуре.

Первый этап – создание мотивационных условий для вхождения в инновационную деятельность – необходима ли данная инновация и для чего, актуально ли это на данный момент, чего достигли в данном направлении, что необходимо изменить, заменить, дополнить. Результат данного этапа работы – постановка целей и задач, которые необходимо достичь, формирование чувства ответственности каждого педагога за общий результат, желание и потребность в необходимости решить имеющуюся проблему; обсуждение и создание плана инновационных действий. Поставленная цель должна быть понятна и принята всеми педагогами, а задачи должны быть конкретными для каждого направления.

Подготовить коллектив к инновационной деятельности — это значит сформировать высокую коммуникативную компетентность. Такая компетентность складывается из умения адекватно передавать информацию, оценивать ее реалистичность, способности налаживать конструктивный диалог с коллегами при искреннем уважении их личностных особенностей. Наиболее эффективны на данном этапе такие формы работы, как анкетирование, тестирование, опросы, дискуссии. (Приложение 1)

На данном этапе важно проанализировать и оценить инновационный потенциал каждого педагога, который можно охарактеризовать тремя критериями.

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

2. Подготовленность к освоению новшеств. Включает в себя информированность о новшествах, наличие потребностей в инновации, имеющийся потенциал для успешной профессиональной и исследовательской деятельности. (Приложение 1)

3. Степень новаторства педагогов в коллективе. Используя характеристики, предлагаемые К. Ангеловским, возможно определить, к каким из пяти групп относятся педагоги и, посчитать процент педагогов по каждой группе. (Приложение 2)

Результаты изучения инновационного потенциала педагогического коллектива МК ДОУ «Детский сад № 181»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Восприимчивость к новому | Подготовленность к освоению новшеств | Степень новаторства |
| Коэффициент восприимчивости – 0.87 | Преобладают мотивы, связанные с потребностью улучшения результатов деятельности и нахождения более эффективных методов работы с детьми. | «Новаторы» - 21%  «Передовики» - 43%  «Умеренные» - 36%  «Предпоследние»-0  «Последние»-0 |

**Этап – повышение профессиональной компетентности.**

Второй этап – создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогического коллектива. На данном этапе каждый педагог должен не только освоить инновационные способы, методы, технологии, он должен осознать всю значимость теоретической подготовки к инновационной деятельности, как необходимое условие для достижения поставленной цели. Работа с педагогами осуществляется через разные формы. (Таблица 1)

Таблица 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Формы работы | Количество педагогов (%) |
| **Здоровьесберегающие технологии** | |
| Курсы повышения квалификации «Кузбасский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Здоровье и развитие личности» | 100% |
| МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации»  Городской методический семинар «Социальная маркетизация культуры здорового питания детей дошкольного возраста» | 64% |
| Дар, ГОО Кузбасский РЦППМС отделение Новокузнецкого городского округа – обучение педагогов по реализации программы «Разговор о правильном питании» | 100% |
| Городской практико-ориентировочный семинар в рамках XIX городских дней науки «Использование инновационных технологий при организации здоровьесберегающей деятельности в ДОУ» | 50% |
| Самостоятельная работа по изучению методической литературы по теме. | 100% |
| «Кузбасский региональный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Здоровье и развитие личности» веб-семинар - обучение по теме «Особенности взаимодействия с родителями в системе ранней помощи» | 14% |
| **Технологии проектной деятельности** | |
| МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации» в рамках XXспециализированной выставки-ярмарки «Образование. Карьера» - форум педагогического мастерства «Педагогические проекты по экспериментированию как средство интеллектуально-творческого потенциала детей с ОВЗ» | 14% |
| МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации»  Проектировочный семинар «Методическая служба муниципальной системы дошкольного образования: факторы и вектор стратегического развития в условиях реализации ФГОС» | 22% |
| МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации»  Проектировочный семинар «Профессиональные затруднения педагога образовательной организации» | 14% |
| Районный семинар-практикум «Приобщение дошкольников к миру науки и техники средствами проектной деятельности» | 21% |
| Самостоятельная работа по изучению методической литературы по теме. | 100% |
| **Игровые и ИКТ технологии** | |
| МАОУ ДПО «Институт повышения квалификации» - курсы повышения квалификации по использованию ИКТ в педагогической работе. | 79% |
| Самостоятельная работа по изучению методической литературы по теме. | 100% |
| Практикум «Создание сайта педагога ДОО» | 100% |
| Практикум «Видеопрезентациия в работе с детьми дошкольного возраста» | 100% |
| Семинар-практикум «Лэпбук как разновидность методов проекта. Изготовление и использование лэпбука» | 100% |
| Семинар ГОУ ДПО (ПК)С КРИПКиПРО «Реализация социально-личностного развития детей в условиях современного детского сада» | 47% |
| КРИПКиПРО - всероссийская научно-практическая конференция «Современные подходы к развитию системы дошкольного образования: теория, практика, перспективы реализации ФГОС» | 21% |

**Этап – мониторинг.**

Третий этап – мониторинг. Внедрение любой инновации не может быть полностью и с точностью прогнозировано. Как и во всякой другой деятельности, здесь могут быть допущены недочеты, ошибки, в процессе деятельности может возникнуть потребность в изменениях используемых методов, приемов. Внедрение инновационной деятельности предполагает обязательную рефлексию того, что сделано, с целью периодической оценки и проверки результатов и корректировки дальнейшей работы. Эта работа в основном проводится в форме отчетов, наблюдений, открытых мероприятий, индивидуальных консультаций. Самое важное, что бы была выработана единая система мониторинга, которая оценивает работу со всеми участниками педагогического процесса. Нами была выбрана следующая система мониторинга.

Информационный мониторинг - сбор, накопление и систематизация информационного материала. В ДОУ оформлена постоянная выставка на тему «Инновационная деятельность», где представлена методическая литература. Но прежде, весь выставочный информационный материал анализируется педагогами, отмечаются наиболее актуальные статьи, абзацы, таблицы и т.п. Данная работа позволяет сэкономить время остальных педагогов. Педагоги используют интернет ресурсы, которые представляют педагогическому коллективу в форме видеопрезентаций.

Управленческий мониторинг - отслеживание и оценка эффективности принимаемых управленческих решений. Старшим воспитателем ведется информационный блок о педагогах, в котором сохраняется информация по участию каждого педагога в инновационной деятельности (курсы повышения квалификации, участие в конкурсах, публикации). Имеется блок «Инновации в ДОУ», в который входят анкеты и тесты для педагогов, родителей (законных представителей), планы наблюдений и анализа работы по реализации инновационной деятельности.

В данном виде мониторинга используется коллективное обсуждение, предложенное К.Ю.Белой. Такая форма обсуждения, сопровождаемая наглядностью, позволяет сделать выводы, показать итог, выявить, какие высказывания встречаются наиболее часто, т.е. наиболее актуальны. Самое ценное в таком обсуждении то, что на все возникшие вопросы обсуждаются и находятся коллективные ответы. В данной таблице можно увидеть, какие затруднения испытывают педагоги, как их можно решить.

##### Таблица 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Я увидел, что… | Я был удивлен тем, что… | Я был встревожен… | Мне понравилось… | У меня возник вопрос… |

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

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

Для изучения мнения и отношения родителей (законных представителей) воспитанников к нововведениям используются система анкетирования, тестирования и индивидуальных бесед. (Приложение 3)

Успешность и действенность инновационной работы зависит во многом и от условий, созданных в дошкольной организации. Одними из основных условий эффективности инновационной деятельности являются:

- системность в работе с педагогами по развитию их педагогического опыта и профессионального мастерства;

- наличие у педагога личного плана развития собственного потенциала, саморазвития;

- постоянный анализ результатов работы, демонстрация успеха и достижений;

- создание ситуации успеха педагога, которая приводит к развитию деловых качеств, положительной мотивации к педагогической деятельности и саморазвитию;

- создание творческой доверительной атмосферы, в которой каждый педагог чувствует свою значимость;

- установка открытых доверительных взаимоотношений, конструктивная проработка конфликтов и затруднений; обсуждение, а не отрицание альтернативных предложений по решению каких-либо проблем;

- решение создающихся проблем коллегиально, но с обязательным учетом высказывания и точки зрения каждого участника.

Анализ созданных в ДОУ условий, показал, что развивающая предметно-пространственная среда соответствует ФГОС, основной образовательной программе, санитарным требованиям, возрастным особенностям, интересам и потребностям воспитанников. В каждой возрастной группе содержательно-насыщенная, трансформируемая, полифункциональная, вариативная, доступная и безопасная. В условиях внедрения инновационных технологий, каждому педагогу необходимо грамотно использовать имеющуюся среду для достижения поставленных целей, варьировать эту среду, дополнять, корректировать и по мере необходимости изменять. Развивающая предметно-пространственная среда – это часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством не только в помещении, но и на участке ДОУ. С учетом этого, ежегодно каждый сезон на площадках детского сада педагогами изготавливается, обновляется, варьируется игровой материал и оборудование в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями и способностями детей. Результатами данной работы является неоднократное участие в конкурсах и смотрах различного уровня и награждение коллектива за создание предметно-пространственной среды в ДОУ и на его территории.

Большая и основательная работа проведена по созданию в ДОУ условий для оздоровления тубинфицированных детей. В детском саду функционируют: сауна, кабинет спелеотерапии, кабинет аэроионотерапии, массажный кабинет, кабинет светолечения, кабинет физиотерапии.

Уделяя особое внимание психологическому здоровью воспитанников, в каждой возрастной группе имеется уголок психологической разгрузки, уголок уединения. Оформление каждого помещения в детском саду так же соответствует всем условиям для психологического комфорта воспитанников (цветовая гамма, тематика оформления, подбор игрушек и пособий и т.д.).

Учитывая при введении инноваций, необходимость постоянного повышения профессиональной компетентности педагогов, созданы условия для прохождения педагогами краткосрочных и долгосрочных курсов повышения квалификации, посещение семинаров, вебинаров и т.д. С этой целью создана система учета прохождения педагогами курсов повышения квалификации. Постоянно ведется обзор анонсов обучающих мероприятий для педагогов ДОУ, представленных на различных уровнях. Имеются возможности для дистанционного образования педагогов – просмотр вебинаров, лекций, семинаров, организованных в других регионах. Регулярно педагоги ДОУ посещают обучающие мероприятия, проводимые на базе КРИПКиПРО в городе Кемерово и других городах области.

Созданы условия и для родителей (законных представителей) воспитанников. В основном, это информационные условия. Созданы они с целью доступности и открытости воспитательно-образовательной, оздоровительной, коррекционной работы с детьми в ДОУ. С этой целью функционирует сайт учреждения, сайты педагогов, интернет сообщества педагогов и родителей (законных представителей) возрастных групп. На каждом родительском собрании (групповых и общих) представляются вниманию родителей видеосъемки организованной деятельности с детьми по конкретным направлениям работы. Ежегодно в детском саду проводятся дни открытых дверей.

**Этап – распространение опыта.**

Одной из особенностей любой педагогической технологии является ее воспроизводимость, т.е. возможность эффективного применения этой технологии (повторение, воспроизведение) любым педагогом, независимо от его педагогического стажа, опыта, возраста и личностных особенностей. Этот момент соответствует следующему этапу внедрения инновационной деятельности – распространение опыта. С одной стороны, представление инновационного опыта другим педагогам позволяет им использовать апробированные технологии в своей деятельности, с другой стороны представление собственного опыта повышает собственную самооценку, собственную значимость и мотивирует к дальнейшей инновационной деятельности. На данном этапе педагоги ДОУ представляют собственный опыт инновационной деятельности в публикациях, конкурсах, на семинарах, практикумах, мастер-классах различного уровня. В таблице 3 отмечены некоторые результаты представления собственного инновационного опыта педагогов за последние два года.

Таблица 3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Работа | Где представлена работа | Количество педагогов |
| **Здоровьесберегающие технологии** | | |
| «Организация специальной педагогической помощи детям с ограниченными возможностями здоровья» - семинар  «Организация специальной педагогической помощи детям с нарушениями речи: теория и практика» - представление методического материала и разработок.  «За здоровьем в детский сад» - программа по оздоровлению тубинифицированных детей в условиях ДОО. | Городская научно-практическая конференция с региональным участием  Городская научно-практическая конференция  Специализированная выставка «Образование. Карьера» | 3 человека  4 человека  2 человека |
| **Технологии проектной деятельности** | | |
| «Инновационные подходы в работе с семьей» - публикация  «Лучшее проектирование развивающей среды музыкального зала»  «Роль сказки в формировании ЭМП детей дошкольного возраста» - проект педагогической деятельности  «Профессиональные затруднения педагога образовательной организации» - проектировочный семинар  «Педагогические проекты по экспериментированию как средство интеллектуально-творческого потенциала детей с ОВЗ» - мастер-класс  «Проектная деятельность в детском саду» - представление материалов педагогического опыта.  «Лето красное – время прекрасное» - проект летней оздоровительной работы. | Международная научно-практическая конференция  Районный смотр-конкурс  Городской фестиваль педагогических идей «Мое первое открытие»  Городской августовский педагогический совет «Реализация муниципальной политики в образовании: опыт, приоритеты, целевые ориентиры»  Форум педагогического мастерства «Фестиваль мастер-классов»  Августовский педагогический совет «Профессионализм педагога как условие модернизации образования»  Всероссийский конкурс педагогических работников. | 2 человека  3 человека  3 человека  4 человека  4 человека  4 человека  2 человека |
| **Игровые и ИКТ технологии** | | |
| «Сюжетно-ролевая игра как средство активизации связной речи у дошкольников» - презентация опыта работы  «Лучший педагогический опыт» - представление опыта работы  «Приобщение дошкольников к миру науки и техники средствами проектной деятельности» - представление опыта работы  «Единая информационная образовательная среда дошкольных образовательных организаций города Новокузнецка» - представление опыта работы  «Использование современных технологий в НОД детей дошкольного возраста» - разработка сценария интегрированного занятия | IV районный фестиваль педагогических инициатив «Творческая мозаика»  Всероссийский дистанционный конкурс  Районный семинар-практикум  Городская научно-практическая конференция  Публикация на сайте «Журнал Педагог» | 2 человека  2 человека  4 человека  5 человек  2 человека |

Такая сводная таблица позволяет увидеть наиболее употребляемые формы представления и направления инновационного опыта работы педагогов и спроектировать дальнейшую работу в данном направлении.

**Этап – стимулирование.**

Каждый педагог, участвующий в инновационной деятельности должен быть абсолютно уверен в том, что поставленные цели, приложенные усилия приведут не только к значимому для всех участников педагогического процесса результату, но и вознаграждению. С этой целью создана система мероприятий, направленных на стимулирование педагогов посредством вознаграждения (материального и морального) – система инновационного сопровождения. Для стимулирования педагогов к инновационной деятельности необходимо определить и учитывать индивидуальную мотивацию каждого участника. С этой целью проводится анкетирование педагогов на основе методики К. Замфир. (Приложение 4)

Необходимо, что бы все работники были вовлечены в процесс определения оптимальных форм вознаграждения. Подобные стимулы являются своеобразными инвестициями в будущее сотрудников и учреждения, позволяют сформировать высокопрофессиональную команду как условие развития ДОУ. Система поощрений основывается на гибких механизмах вознаграждения, которые являются дополнением к существующему фонду стимулирования и надбавкам, предусмотренных коллективным договором и становится значимым фактором для развития профессиональной компетентности, потребности работать в инновационном режиме.

Стимулы можно разделить на внутренние и внешние.

Данные анкетирования свидетельствуют о том, что для 42% педагогов наиболее важными являются внутренние мотивы (значимость собственного труда, удовлетворение от достижения результатов), для 12% опрошенных наиболее важны внешние стимулы (премии и льготы, заработная плата).

Остальные педагоги (36%) предпочтение отдали и внутренним, и внешним стимулам (похвала, заработная плата, значимость собственного труда). Это так же необходимо учитывать при создании системы стимулирования инновационной деятельности педагогов.

И, все-таки, преобладание моральных (внутренних) мотивов над внешними (материальными) указывает на осознанность и понимание со стороны педагогов важности развития учреждения и саморазвитие в условиях инноваций.

Разработана модель системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности. (Таблица 4).

Таблица 4.

|  |  |
| --- | --- |
| Методы морального поощрения | Методы материального поощрения |
| Благодарность в приказе  Публичная похвала  Доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы  Выражение личной благодарности  Выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога  Направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства  Выдвижение на награждение городской, областной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, губернатора, органа образования  Награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ОУ или общественной организации  Представление педагога к местным или государственным наградам  Представление к почетному знаку, к почетному званию "Почётный работник общего образования"  Организация персональной выставки творческих работ педагога  Предоставление права педагогу вести школу молодого педагога, школу передового опыта и т. п.  Предложение возглавить творческую группу  Подготовка видеофильма о достижениях педагога и его воспитанников;  Выдвижение педагога в резерв на повышение | Выдвижение педагога на грант или другую форму финансовой поддержки  Награждение педагога приобретением для него необходимой техники и литературы для улучшения обеспечения образовательного процесса  Выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога  Подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных педагогом  Оплата участия педагога в региональных, всероссийских, международных конференциях  Изготовление видеоверсии комплексного творческого отчета педагога; дайджеста материалов, используемых педагогом в профессиональной деятельности, программ и сценариев открытых мероприятий, проведенных педагогом  Направление на бесплатные курсы повышения квалификации  Выплата стимулирующей доплаты по результатам труда  Выплата премии по результатам труда |

Таким образом, необходимо в организации и подготовке введения инноваций в педагогический процесс, прежде всего, осуществлять индивидуальный подход к каждому педагогу. На основе анализа информации о готовности каждого педагога к инновационной деятельности, его мотивации, желания и т.п., необходимо грамотно составить порядок действий по внедрению данной деятельности так, что бы каждый из его участников выполнял именно свою роль и получил вознаграждение, ценное именно для него.

В современном дошкольном образовании предлагается большое количество педагогических технологий уже апробированных, экспериментальных, авторских. Опыт показывает, что все образовательные технологии взаимно дополняют друг друга. Поэтому, внедряя одну из инновационных технологий в педагогический процесс, педагогам необходимо осваивать и включать другие сопутствующие технологии. Поэтому нельзя сказать, что в учреждении внедрены определенные инновационные технологии и на этом все завершено. Педагогический коллектив осуществляет инновационную деятельность в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, апробируя новые и адаптируя к новым условиям известны способы, методы и приемы ведения образовательной деятельности.

**Структура внедрения инновационных технологий.**

|  |
| --- |
| Технология |
|  |
| Зарождение инновации  (осознание потребности и анализ имеющихся возможностей) |
|  |
| Цель.  Задачи. |
|  |
| Мотивация к внедрению инновации – осознание и понимание проблемы невозможности достичь намеченные цели используемыми приемами и методами работы. |
|  |
| Поиск соответствующих новшеств – организация творческой группы, распределение функций поиска инновационных технологий на основе анализа методической литературы и передового опыта. |
|  |
| Выбор инноваций – коллективное обсуждение возможных вариантов, выбор наиболее оптимальных, приемлемых технологий. |
|  |
| Распределение функций участников инновации – выбор творческих групп, новаторов. |
|  |
| Разработка и проектирование инновационной деятельности – составление плана внедрения инновации, инновационной карты, составление программы, составление перечня инновационных форм работы. |
|  |
| Повышение компетентности педагогов – курсы повышения квалификации, семинары-практикумы, мастер-классы, самообразование. |
|  |
| Создание условий для внедрения технологий. |
|  |
| Мониторинг – регулярный тематический и текущий контроль; самооценка педагогов; наблюдение за участниками инноваций; взаимное посещение педагогами друг друга. |
|  |
| Многократное повторение инновационных приемов работы в (во всех возрастных группах, в работе с педагогами, родителями) |
|  |
| Выработка рекомендаций, корректировка деятельности. |
|  |
| Представление и распространение опыта работы на различном уровне. |
|  |
| Поощрение - моральная поддержка участников инновации, индивидуальное консультирование; совместный анализ проделанной работы. Представление опыта и обсуждение текущей работы коллективом. |
|  |
| Результат  - оснащение материальной базы;  - разработка программы;  - внедрение в работу новых методов и приемов работы;  - повышение компетентности всех участников педагогического процесса |

Результатом любой инновационной деятельности должно являться эффективное, оптимальное по затратам и гарантированное достижение определенного стандарта. Инновационная технология должна быть направлена на достижение положительного результат каждого участника педагогического процесса.

**Виды инновационных педагогических технологий.**

Виды инновационных здоровьесберегающих технологий,

используемые в работе дошкольного образовательного учреждения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | ритмопластика |  |  |
|  |  |  |  |  |
| проблемно-игровые |  | **Технологии стимулирования и сохранения здоровья** |  | релаксация |
|  |  |  |  |  |
| фитбол |  | стретчинг |  | ортопедическая гимнастика |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | игротреннинг |  |  |
|  |  |  |  |  |
| программа «Здоровое питание» |  | **Технологии обучения ЗОЖ** |  | игротерапия |
|  |  |  |  |  |
| биологическая обратная связь |  | точечный массаж |  | игровой самомассаж |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | музыкальное воздействие |  |  |
|  |  |  |  |  |
| воздействие цветом |  | **Коррекционные технологии** |  | сказкотерапия |
|  |  |  |  |  |
| данстерапия |  | психогимнастика |  | коррекция поведения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | общий массаж |  |  |
|  |  |  |  |  |
| адаптация режима дня к условиям ДОУ |  | **Оздоровительные технологии** |  | гидромассаж стопы ног |
|  |  |  |  |  |
| профилактика респираторных заболеваний |  | аэроионотерапия |  | спелеотерапия |

Виды инновационных технологий проектной деятельности,

используемых в работе дошкольного образовательного учреждения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид проекта | Название проекта | Результат |
| Исследовательские – исследовательский поиск с целью проверки гипотезы, предположения. | «Дерево за окном» - длительное наблюдение за изменением внешнего вида дерева в разные сезонные периоды. | Фотоотчет и детские зарисовки изменения внешнего вида дерева в зависимости от сезона. |
| «Безопасность» - элементарное экспериментирование, наглядно демонстрирующее возможные опасности в быту, транспорте и т.д. | Картотека элементарных опытов по теме. |
| «Покормите птиц зимой» - исследование того, какие птицы зимуют в городе, как устроены, чем питаются и т.п. | Изготовление кормушек, детские зарисовки, продуктивная деятельность детей. |
| «Мир растений» - длительное наблюдение за ростом растений, и условий, необходимых для этого. | Создание мини-лаборатории, «экспериментальных станций». |
| Ролево-игровые – творческие игры, в которых дети решают поставленные проблемы, находясь в образе игровых персонажей. | Сюжетные занятия по физической культуре с детьми раннего, младшего и среднего дошкольного возраста. | Картотека сюжетных подвижных игр. Изготовление масок и атрибутов. |
| Информационно-практико-ориентированные – сбор информации о каком-либо объекте и реализация данной информации. | «День Победы» - долговременный проект, посвященный Дню Победы.  1. Сбор информации о родственниках, участвующих в ВОВ. | Фотовыставка «Спасибо деду за Победу».  Встреча с участниками ВОВ.  Изготовление поделок по тематике. |
| «Город мастеров» - углубленное ознакомление с народно-прикладным искусством | Интегрированная совместная деятельность «Ярмарка народных умельцев» |
| «Фольклор» - знакомство с различными формами народного фольклора | Развлечение с использованием малых фольклорных форм.  Консультации и рекомендации для родителей по теме.  Картотека малых фольклорных форм в соответствии с возрастом. |
|  | «Патриотическое воспитание» - долговременные проекты по ознакомлению детей с родным городом. | Изготовление лэпбуков.  Фотоотчеты.  Книжки-малышки.  Выставка «Родной город». |
| «Летняя оздоровительная работа» - долговременный проект по организации летней оздоровительной работе. | Фотоотчеты.  Изготовление атрибутов и материалов для летней оздоровительной работы. |
| Практические – работа по достижению конкретного результата. | «Зимние постройки» - проект по изготовлению снежных построек на участках детского сада. | Разработка требований к постройкам.  Оснащение развивающей предметно-пространственной среды. |
| «Цветущий участок» - проект по озеленению территории детского сада. | Озеленение территории детского сада.  Оформление участков к весенне-летнему периоду. |

Виды инновационных игровых и ИКТ технологий,

используемых в работе дошкольного образовательного учреждения.

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

В дошкольном возрасте, независимо от того, ранний или старший это возраст, ведущий вид деятельности - игра. Современная педагогическая игровая технология – это система, которая может стать частью образовательного процесса, если ее содержание и сюжет подвести к общей цели. В отличие от развлекательных игр, в педагогической игре четко сформулирована образовательная цель и прогнозируется результат. Выделяются следующие этапы игровой технологии:

- игры и упражнения, формирующие умение выделять основные, характерные признаки предметов, сравнивать их, сопоставлять (младший дошкольный возраст);

- игры и упражнения на обобщение предметов по определенным признакам (средний и старший дошкольный возраст);

- игры, в процессе которых развивается умение отличать реальные явления от нереальных (старший дошкольный возраст);

- игры, воспитывающие умение владеть собой, быстроту реакции на слово, фонематический слух, смекалку и т.п. (старший дошкольный возраст).

Инновация в игровой деятельности заключается в использовании современных игровых материалов, пособий, игрушек (логические блоки Дьенеша, палочки Кьюизенера и т.п.).

Большое значение уделяется психологическим играм на формирование коммуникативных навыков, сплочение коллектива («Поводырь для слепого», «Узнай своего друга» и др.).

**Заключение.**

Одной из основных целей инновационной работы в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования является обеспечение активного участия педагогов в методической работе, что способствует совершенствованию системы образования и повышения его качества. В свою очередь, повышение качества образования требует внедрение в педагогический процесс инновационных педагогических технологий. Важно спроектировать и так построить процесс образования в детском саду, что бы каждый педагог осознал всю необходимость инновационной деятельности. Для этого необходимо создать условия для того, что бы коллектив педагогов состоял из творческих единомышленников, в коллективе преобладал комфортный психологический климат, была создана интеллектуальная и практическая база для совершенствования профессионального мастерства.

При этом руководитель должен поддерживать и укреплять дух новаторства, используя методы управления:

- убеждение (использование логически обоснованных, актуальных фактов, тезисов, аргументов);

- внушение (обращение к чувствам и эмоциям);

- подражание (быть образцом для примера и подражания);

- заражение (передача собственного эмоционального состояния другим участникам);

- стимулирование (материальное и (или) моральное вознаграждение).

**Список литературы.**

1. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ [Текст]: методическое пособие / К.Ю. Белая. – М.: Творческий центр «Сфера», 2004. – 97 с.

2. Виноградова, Н.А. Дошкольная педагогика [Текст]: учебник для бакалавров / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 175 с.

3. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст]: пособие для воспитателей / Н.В. Микляева. – М.: «Айрис пресс», 2008. – 152 с.

4. Урмина, И. Инновационная деятельность в ДОУ [Текст]: программно-методическое обеспечение / И. Урмина, Т.Данилина. – М.: Линка-Пресс, 2009. – 306 с.

*Электронные ресурсы.*

Савчук, Л. В. Управление инновационной деятельностью в ДОУ как средство повышения качества образования [Текст] / Педагогика: традиции и инновации: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 62-65. — URL https://moluch.ru/conf/ped/archive/98/4662/.

**Приложения.**

**Приложение 1.**

**Анкеты для педагогов.**

1. «Восприимчивость педагогов к новому».

Восприимчивый к нововведениям педагог:

а) стремится внедрить передовой опыт в практику;  
б) постоянно занимается самообразованием;  
в) привержен определенным своим 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.

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

* 5 баллов — восприимчивость очень сильно выражена;
* 4 балла — выражена;
* 3 балла — проявляется, но не всегда;
* 2 балла — слабо проявляется;
* 1 балл — не проявляется.

Коэффициент восприимчивости К определяется по формуле:

http://dob.1september.ru/2005/24/4.gif

где Кфакт. — фактически полученное количество баллов;

Кмакс. — максимально возможное количество баллов.

*К*< 0,45 – критический уровень;

0,45<*К*< 0,65 – низкий уровень;

0,65<*К*< 0,85 – допустимый уровень;

*К*> 0,85 – оптимальный уровень.

2.  Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива   
к освоению новшеств"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.

2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.

3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.

4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.

5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.

6. Потребность в лидерстве.

7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.

8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.

9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.

10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.

11. Потребность в риске.

12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.

13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

*Спасибо!*

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

3. Вопросник для ежегодного анализа инновационной деятельности в ДОУ.

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.

**Приложение 2.**

**Определение степени новаторства педагогов коллективе. (**К.Ангеловски).

Выделяется пять групп педагогов по оценке степени их новаторства. Используя характеристики, руководитель детского сада может выявить, к каким группам относятся педагоги и каков процент педагогов по каждой группе (табл. 1).

##### *Таблица 1*

Таблица 1

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

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

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

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

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

**Приложение 3.**

Анкеты для родителей (законных представителей)

1. Анкета для родителей по оценке предметно-развивающей среды в дошкольном образовательном учреждении

Уважаемые родители!

Предметно-развивающая среда в группе дошкольного образовательного учреждения имеет большое значение для развития детей, т.к. именно здесь они проводят большую часть своего времени. Для того чтобы определить, соответствуют ли созданные условия в группе и в учреждении в целом задачам развития воспитанников, просим вас ответить на вопросы данной анкеты.

1. Какую группу посещает ваш ребенок?

2. Созданы ли, на ваш взгляд, в группе условия для всестороннего развития и воспитания детей?

А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

3. Какие из перечисленных условий созданы в группе:

А) для художественно-эстетического развития детей;

Б) развития театрализованной деятельности детей;

В) музыкального развития детей;

Г) развития конструктивной деятельность детей;

Д) развития экологической культуры детей;

Е) развития представления о человеке в истории и культуре;

Ж) физического развития детей;

З) формирования у детей элементарных математических представлений;

И) развития у детей элементарных естественнонаучных представлений;

К) развития речи детей;

Л) игровой деятельности детей.

4. Достаточно ли дидактических средств и оборудования для развития детей?

А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

5. Достаточно ли хорошо освещена групповая комната, столы, где дети занимаются и едят, игровая зона, где они играют?

А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

6. Присутствуют ли в оформлении интерьера группы творческие работы воспитателей и детей?

А) присутствуют в достаточном количестве;

Б) изобилие творческих работ портит интерьер группы;

В) творческие работы отсутствуют в оформлении интерьера группы.

7. Отмечаете ли вы креативный подход воспитателей к оформлению интерьера группы?

А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

8. Принимаете ли вы участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе?

А) да;

Б) нет;

9. Какие идеи по оформлению (обновлению) интерьера группы вы предложили бы воспитателям в настоящий момент?

10. Как вы оцениваете оформление помещений дошкольного образовательного учреждения в целом?

А) помещения оформлены эстетично;

Б) оформление помещений традиционное, без креатива;

В) слишком креативное оформление помещений;

Г) другое

11. Считаете ли вы необходимым улучшение материальной базы в дошкольном образовательном учреждении?

А) да;

Б) нет;

В) затрудняюсь ответить.

12. Какие изменения вы бы внесли в оформление помещений дошкольного образовательного учреждения?

Спасибо за сотрудничество!

2. Анкета для родителей, посвященная здоровому образу жизни

1. Что вы подразумеваете под "здоровым образом жизни"?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Считаете ли вы свой образ жизни здоровым, почему?

* да \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,
* нет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
* не знаю

3. Что мешает вам вести здоровый образ жизни?

* недостаток времени;
* низкая зарплата:
* недостаток знаний:
* другие причины (указать)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Закаляетесь ли вы или ваши члены семьи?

* да
* нет
* иногда

5.Проводите ли вы совместный семейный активный досуг (турпоходы, прогулки и т.д.)

* да;
* нет;
* иногда.

6.Что, на ваш взгляд, является основной причиной заболеваний вашего ребенка?

* неудовлетворительное медицинское обслуживание;
* плохое материальное положение в семье;
* неблагоприятные экологические условия;
* недостаток знаний в вопросах сохранения здоровья;
* другие причины (указать)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Ваши предложения для улучшения работы по формированию здорового образа жизни в дошкольном образовательном учреждении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Анкета для родителей «Детский сад глазами родителей»

Цель анкеты – адаптировать работу учреждения к потребностям Вашего ребенка. Она анонимна, поэтому просим Вас искренне ответить на предложенные вопросы.

1. Кто,  по – Вашему, более ответственен за воспитание ребенка- семья или дошкольное образовательное учреждение? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Что бы Вы хотели получить от детского сада?

- Максимально полную информацию о ребенке

- Педагогические советы по общению с ним

- Психологические консультации

- Рекомендации, какую литературу о воспитании ребенка вашего возраста лучше прочитать

 - Возможность большего общения с родителями других детей

 - Участвовать в  мероприятиях детского сада

 - Другое…

3. Какие родительские собрания, встречи, экскурсии Вы предлагаете  провести в этом учебном году? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Хотели бы Вы посещать занятия вместе с ребенком? Какие занятия? С какой целью?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

5. Что вы ожидаете от таких посещений?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

6. Вы  испытываете затруднения в общении с сотрудниками детского сада? Если да, то почему? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Ваши пожелания и замечания в работе детского сада\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Анкета «Как адаптировался малыш?»

УВАЖАЕМЫЕ РОДИТЕЛИ!

*Просим Вас ответить на вопросы данной анкеты.*

*ФИО писать не обязательно. Возле правильного ответа ставьте «+», а если затрудняетесь ответить, переходите к следующему вопросу. Ваши соображения помогут организовать успешную адаптацию малышей, поступающих в наш детский сад, что-то изменить, на что-то посмотреть другими глазами.*

1. Как прошла адаптация ребенка к детскому саду:

*А) ребенок адаптировался полностью*

*Б) ребенок утром не хочет идти в детский сад*

*В) ребенок иногда не хочет идти в детский сад*

*Г) ребенок вечером изъявляет желание еще поиграть в детском саду*

2. Как протекала адаптация Вашего малыша к детскому саду?

Ребенок шел в детский сад:

*А) с плачем*

*Б) с уговорами*

*В) без эмоций*

*Г) с удовольствием*

3. Что, по Вашему мнению, повлияло на успешную адаптацию:

*А) действия всех сотрудников*

*Б) совместные действия сотрудников и родителей*

*В) действия родителей*

4. Каким было поведение Вашего ребенка после первых дней посещения детского сада:

*А) обычным*

*Б) отказывался от еды*

*В) плохо засыпал*

*Г) был сильно угнетен*

*Д) полон впечатлений*

*Е) все эти факторы имели место*

5. Как Вы думаете, каковы пути успешной адаптации к детскому саду? Что, на Ваш взгляд, нужно изменить? Что бы Вы хотели увидеть в детском саду? Ваши пожелания

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

Спасибо!

**Приложение 4.**

«Определение мотивов педагогов для занятия  
инновационной деятельностью» (на основе методики К. Замфир)

Инструкция: Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов  для занятия инновационной деятельностью и поставьте напротив "галочку". Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Мотивы к занятию инновационной деятельностью | Выбор | Значимость |
| Увеличение уровня доходов |  |  |
| Возможность карьерного роста |  |  |
| Возможность профессионального роста |  |  |
| Возможность самореализации |  |  |
| Признание, ощущение значимости, уважение коллег |  |  |
| Возможность реализовать себя в качестве лидера; |  |  |
| Стремление избежать возможных наказаний и неприятностей |  |  |

**Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов.