МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ПРОЕКТ

РОЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

 Автор:

 Журавлева Наталия Владимировна

 Воспитатель класса предшкольной подготовки

 г. Усть-Каменогорск,

 2019 г.

Оглавление

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

2. Описание проектной работы и ее результаты………………………..3

2.1 Теоретическая часть………………………………………………….4

2.2 Практическая часть…………………………………………………...7

2.3 Назначение и применение проекта…………………………………11

2.4 Выводы……………………………………………………………….11

2.5 Библиография………………………………………………………..12

2.6 Приложение ..………………………………………………………..12

3. Рефлексия деятельности……………………………………………...16

1. **Введение**

Последнее время в системе образования – это время инноваций. Сами по себе инновационные процессы носят в значительной мере стихийный характер: они связаны со стремлением человека реализовать себя, и свои идеи. Инновационные технологии не обошли стороной и наш коллектив. Все эти моменты явились предпосылками для выхода на новый, более высокий, более качественный уровень. Именно поэтому, сегодня мы заинтересованы в упорядочивании инноваций и инновационных технологий, а это предполагает специально организованную инновационную деятельность и экспериментальную проверку выдвигаемых нами идей.

**2. Описание проектной работы**

Актуальной является проблема методического сопровождения эффективного введения инноваций. Мы уверены в том, что невозможно добиться успеха без системного подхода.

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в этом случае он должен взять на себя определенные обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети.

Анализ сложившейся ситуации в деятельности нашего дошкольного учреждения работающего в инновационном режиме, выявил ряд проблем: отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций; недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов; отсутствие мониторинга качества и эффективности их внедрения. Перечисленные проблемы не могут быть решены в одночасье. Необходима подготовка педагогов, способных грамотно осуществлять инновационную деятельность.

**Цель нашего проекта**: создание системы мотивации педагогов для участия в инновационной деятельности в классах предшкольной подготовки школы-гимназии №10 г.Усть-Каменогорск.

**Задачи:**

1.  Проанализировать литературные источники по теме.

2.  Раскрыть сущность инновационной деятельности в классах предшкольной подготовки школы-гимназии №10 г.Усть-Каменогорск.

3.  Разработать систему мотивации педагогов для участия в инновационной деятельности в классах предшкольной подготовки школы-гимназии №10 г. Усть-Каменогорск.

**Объектом исследования** выступает: инновационная деятельность **в** классах предшкольной подготовки школы-гимназии №10 г. Усть-Каменогорск.

**Предмет исследования** – психолого-педагогическое сопровождение мотивации инновационной деятельностивклассах предшкольной подготовки школы-гимназии №10 г. Усть-Каменогорск.

**2.1 Теоретические основы психологического сопровождения инновационной деятельности в** классах предшкольной подготовки.

**2.1.1 Основные понятия мотивации**

Появление термина «инновация» обязано долгой эволюции термина «развитие», который зародился в русле философского учения Аристотеля, а затем в классической латинской литературе. Однако необходимо отметить, что он употреблялся в обыденном смысле: «распутывание мнений» у Аристотеля; «раскрытие книги» у Цицерона.

В науке термин «инновация» стал использоваться в XIX веке при изучении антропологии и этнографии. В XX в. термин «инновация» был введён в научный оборот как экономическая категория. В 30-е годы прошлого столетия в работах многих ученых инновации трактовались как «нововведение, внедрение новых форм организации и управления».

К началу XXI в. человек в процессе своего интеллектуального совершенствования стал активно использовать имеющуюся в себе важную способность саморазвития путем создания новшеств.

Любая инновация – это изменение того, что уже существует. Инновационные процессы не обошли стороной и область педагогической деятельности.

В последние 10-12 лет в связи с изменением социально-экономических условий в России, интеллектуализацией многих видов деятельности человека, развитием научных исследований в области образования, [вариативности](http://pandia.ru/text/category/variatciya/) образования, в том числе и дошкольного, резко возросла актуальность поиска новых, более эффективных форм, средств, методов и технологий обучения и воспитания.

**Инновация (нововведение)** — в социально-психологическом аспекте — создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике. (Словарь практического психолога. Минск, 1998.)

**Нововведение (инновация)** — комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т. д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей. (*Полонский В. М*. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник. М., 1995.)

В целом под **инновационным процессом** понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств. (Управление развитием школы. М., 1995.)

***Мотивация педагога*** строится на гуманистических принципах, которые утверждают:

- все люди разные;

- каждая личность неповторима и уникальна;

- каждый человек прекрасен в своих потенциальных возможностях и способностях;

- жизнь создается любовью;

- любить человека – значит утверждать его неповторимое существование;

- необходимо отделять поведение от сущности человека.

**2.1.2.Современные тенденции развития мотивации в дошкольном образовании**

В современной системе дошкольного образования перед руководителем все чаще встает вопрос, как управлять эффективно? А это значит выстраивание эффективных, профессиональных [взаимоотношений](http://pandia.ru/text/category/vzaimootnoshenie/) с педагогами. Необходимо найти ответы на некоторые вопросы:

· Как повысить статус воспитателя, его [авторитет](http://pandia.ru/text/category/avtoritet/) среди родителей?

· Каким образом максимально вовлечь педагога в образовательный процесс?

· Как обеспечить полноценную отдачу сотрудника и добиться

слаженной работы коллектива?

· Как правильно стимулировать педагогов?

Изучив теорию управления, опыт коллег, мы пришли к выводу, что возможно использование различных систем управления, как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе персонала, при которой главный источник эффективности в мобилизации потенциала, заложенного в людях.

Особенность образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, личный опыт работы с коллективом убедили, что управление педагогическим коллективом должно быть вдохновляющим, побуждающим к творчеству, вызывающим у сотрудников неподдельный интерес к делу, т. е. мотивирующим.

По исследованиям, мотивационный аспект управления включает в себя:

- изучение индивидуальных потребностей и особенностей подчиненных;

- создание условий для более полной самореализации личности каждого

педагога;

- мотивацию всех членов коллектива на постановку перед собой новых

напряженных целей.

Мы считаем, что данный подход актуален в настоящее время, т. к.

Таким образом, главная задача руководителя – определить основные направления совершенствования и развития системы мотивации воспитателей.

Основной целью инновационной технологии является достижение высокой эффективности [воспитательно-образовательной работы](http://pandia.ru/text/category/vospitatelmznaya_rabota/) с детьми на уровне современных требований. Инновационные процессы будут тем успешнее, чем четче и яснее будет управление этими процессами. Нами спланирована следующая система работы:

1. Сформировать положительное отношение и потребность педагогов в инновационной деятельности.

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

3. Создать инновационные структурные подразделения и управлять их деятельностью.

4. Создать единую систему мониторинга.

5. Выявить и распространить инновационный опыт.

6. Разработать, и использовать систему мотивации педагогов для участия в инновационной деятельности учреждения.

**2.2 Практическая часть**

В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач. **I ШАГ:** 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.

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Анкетирование** |

  |

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Тестирование** |

  |

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Изучение коллектива** |

  |

|  |
| --- |
|  |
| http://pandia.ru/text/78/146/images/image003_62.gif |

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 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.

2. Подготовленность к освоению новшестввключает 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.

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 ШАГ:** 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](http://pandia.ru/text/category/kruglie_stoli/)» 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.

**III ШАГ:** создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Среди классов предшколы создадим совет по инновациям, руководителем которого является заместитель заведующей по воспитательной и методической работе.

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.

**IV ШАГ:** 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. Это - Карта «Характеристика инноваций и нововведений» «Инновационная карта».

**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. Приложение 2.

**V ШАГ:** 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, Web сайтах Результатом работы каждого педагога является формирование личного портфолио педагога.

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

Данная система мотивационных 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](http://pandia.ru/text/category/koll/) на протяжении длительного периода.

**2.3 Назначение и применение проекта**

Таким образом, в условиях развертывания инновационных тенденций в [дошкольном образовании](http://pandia.ru/text/category/doshkolmznoe_obrazovanie/), 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 всех воспитателей предшколы;

2. Модернизация [организационной структуры](http://pandia.ru/text/category/organizatcionnaya_struktura/) управления – создание управленческой команды.

3. Расширение работы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в классах предшкольной подготовки;

4. Повышение профессионального уровня и профессиональной компетентности педагогов.

5. Повышение качества образовательного процесса.

6.Повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

**2.4 Выводы**

Изменения, которые происходят сегодня в обществе, неизменно влекут за собой преобразования в классах предшкольной подготовки. 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. В процессе 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 классах предшкольной подготовки развитию творческой атмосферы может способствовать активная, поставленная на научную основу деятельность психологической службы. Именно она должна помочь воспитателям в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в педагогической деятельности. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник психологической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

**2.5 Библиография**

1. Белая  деятельность в ДОУ. Методическое пособие. М.: Творческий центр «Сфера», 2004.

2. Белая К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. М., 2001.

3. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр, 2004

4. Микляева в детском саду. Пособие для воспитателей. «Айрис пресс», М., 2008.

5.Немова  методической работой в школе. М., 1999. (Библиотека журнала «Директор школы». Вып. 7.)

6. Селевко  образовательные технологии: Учебное пособие. М., 1998.

7. Третьяков П. И., Белая  образовательное учреждение: Управление по результатам. М., Новая школа, 2001.

8. Фалюшина качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. М.: Аркти, 2004

9. Майер Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. Управление Доу, М., Творческий центр 2012

10.Широкова дошкольного психолога. Ростов н/Д 2011

11. Калинина Р. Психолого-педагогическая диагностика в детском саду. С.П-г, Речь,2011

**2.6 Приложение:**

1.Оценка реализации потребностей педагога в развитии;

2. Анкета «Ваше отношение к педагогическим инновациям»;

**Оценка реализации потребностей педагога в развитии**

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

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

— мало информации 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

**Ключ**:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39. Ответы на вопросы 1,11, 12,19, 28, 33, 34, 35,40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

**Анализ результата**.

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

**3. Рефлексия деятельности.**

Исследования показали, что люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. Важно и ценно, если небольшой круг единомышленников, созданный в начале преобразовательной деятельности, постепенно будет увеличиваться и охватит стремлением включиться в инновационный процесс весь педагогический коллектив.