

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ПЕДАГОГИКИ**

**Кафедра экономики**

Малаховская Елена Владимировна

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ  
ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СОВРЕМЕННОМ ДОШКОЛЬНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (НА ПРИМЕРЕ МБДОУ ДЕТСКИЙ  
САД № 36 Г.УССУРИЙСКА)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
по образовательной программе подготовки магистров  
по направлению 44.04.01 «Педагогическое образование»  
образовательная программа  
«Менеджмент в образовании»

г. Уссурийск

2018

Автор работы Машор  
(подпись)

« 08 » июня 2018 г.

Руководитель ВКР

к.и.н. доцент  
(должность, ученое звание)

Чаленко  
(подпись) Н.Н. Чаленко  
(Ф.И.О)

« 08 » июня 2018 г.

Назначен рецензент главный специалист  
управления образования и молодежной  
политики  
(ученое звание, должность)

Управление образования и  
молодежной политики администрации  
Уссурийского городского округа  
(место работы)

Г.М.Кайденкова  
(фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой

хорошо

«Допустить к защите»

Секретарь ГЭК (для ВКР)

Заведующий кафедрой к.э.н. доцент  
(ученое звание)

Третьяк  
(подпись) Н.А. Третьяк  
(Ф.И.О)

« 20 » июня 2018 г.

Ормеев  
(подпись) Ормеев  
(Ф.И.О)

« 25 » июня 2018 г.

**В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.**



С.В. Пишун / С.В. /  
Ф.И.О. Подпись

Директор Школы педагогики

» \_\_\_\_\_ 2018 г.

## Оглавление

Введение .....	5
1 Теоретические аспекты развития инновационных процессов в образовательных учреждениях	
1.1 Особенности развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении.....	11
1.2 Совершенствование механизмов управления инновационными процессами в дошкольном образовательном учреждении .....	23
1.3 Актуальные направления повышения эффективности инновационных процессов дошкольных образовательных учреждений Приморского края.....	31
2 Опытно-экспериментальная работа по внедрению инноваций в управленческую деятельность руководителя ДООУ «Детский сад №36»	
2.1 Анализ условий внедрения инноваций в деятельность преподавателя ДООУ.....	46
2.2. Разработка модели выпускника ДООУ для внедрения инноваций .....	62
2.3 Методика обучения преподавателей ДООУ по внедрению инноваций в профессиональной деятельности .....	70
3 Разработка программы по повышению эффективности организационно-педагогических условий развития инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №36».....	76
Заключение .....	94
Список использованных источников .....	98
Приложение .....	105

## Введение

Дошкольное образование на современном этапе характеризуется качественными изменениями, которые объясняются политическими, экономическими и социальными реформами. Перед образовательными учреждениями ставятся новые задачи, решить которые нельзя без развития инновационных процессов. На смену традиционному обучению приходит обучение инновационное.

В связи с вступлением в действие Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) на современном этапе, Федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования появилась необходимость повышения и обновления качества дошкольного образования, включения программно-методического обеспечения дошкольного образования инновационного поколения, направленного на развитие и выявление познавательных и творческих способностей детей, а также корректировка исходных способностей выпускников ДООУ при переходе на новый возрастной этап систематического обучения в школе.

От педагогов дошкольных образовательных учреждений требуют включения в инновационную деятельность, обеспечивающую отбор содержания образования детей дошкольного возраста. Вариативность современного дошкольного образования позволяет реагировать на потребности общества. Разнообразие образовательных услуг, предлагаемых дошкольными учреждениями, отвечает возросшим запросам.

Вопросами инноваций в образовании в разное время обращались такие ученые, как В.И.Загвязинский, А.И. Пригожин и др. [19,49]

Наиболее активно проблема инновационной деятельности в дошкольной психологической и педагогической науке стала разрабатываться в последние два десятилетия. Психологические аспекты внедрения инновационных процессов в дошкольных учреждениях определены в работах Л.С.Выготского, А.В.Запорожца, А.Н.Леонтьева и других [13, 20, 35].

Ученые изучали различные аспекты инновационных процессов в образовании: проблемы педагогических инноваций исследовали М.М.Поташник и др.; исследования нововведений в области образования представлены в работах В.Т.Кудрявцева, М.М. Поташника, В.А.Сластенина и др. [33, 48, 51].

Проблемы развития инновационных процессов в деятельности дошкольных учреждений изучали К.Ю.Белая, Л.В.Поздняк и др.; условия внедрения и развития инноваций в содержании, технологии образовательного процесса детского сада рассматривали Т.В. Новикова, Г.В. Яковлева и др. [8, 20, 45, 67].

Инновации в образовании - необходимое условие его развития в соответствии с постоянно меняющимися потребностями общества. В настоящее время инновации внедрены в каждое дошкольное учреждение, созданы новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи. В этих условиях педагогу дошкольного образования необходимо ориентироваться в широком спектре современных инновационных идей, технологий, направлений.

Современная психолого-педагогическая практика сегодня столкнулась со следующими противоречиями:

- между необходимостью развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении и недостаточной научной разработанностью алгоритмов, технологий и условий для эффективного решения этой задачи;

- между потребностью современной дошкольной образовательной практики в инновационном развитии и неготовностью воспитателей ДООУ к нововведениям.

Необходимость изучения проблемы развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении обусловлена тем, что в процессе внедрения инноваций прослеживается ряд трудностей: увеличение

должностных обязанностей, недостаточное ресурсное снабжение, ограничение финансирования.

Практика показывает, что дошкольные образовательные учреждения не совсем готовы к выбору, анализу и внедрению положительных инноваций, к использованию и формированию инновационных программ, к качественному осуществлению этих инноваций в практической деятельности. Применение инноваций на практике нуждается в переходе управленческой деятельности и методической работы в дошкольных учреждениях в новейшее состояние.

Важно побудить педагогических работников и руководителей дошкольных образовательных учреждений к инновационной деятельности, создавая все условия для ее реализации.

На основании выделенных противоречий между требованиями, предъявляемыми к инновационным процессам в дошкольных образовательных учреждениях, и сложившейся педагогической практикой была сформулирована проблема настоящего исследования: при каких условиях совершенствование механизма управления инновационными процессами дошкольных образовательных учреждений будет максимально эффективным.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость, недостаточная разработанность обусловили выбор темы исследования - «Совершенствование механизма управления инновационными процессами в современном дошкольном образовательном учреждении».

Цель исследования заключается в обосновании и определении условий, способствующих развитию инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении.

Объектом исследования выступает развитие инновационных процессов.

Предмет исследования - организационные условия развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования было выдвинуто предположение, выступающее в качестве гипотезы исследования.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что развитие инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении будет более эффективным при выполнении следующих условий:

- оптимизация организационной структуры дошкольного образовательного учреждения с целью эффективного управления инновационными процессами;

- формирование готовности педагогического коллектива современного дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности посредством повышения их инновационной культуры;

- определение стратегии инновационного развития дошкольного образовательного учреждения, в рамках которой разработана функциональная программа развития инновационных процессов.

Для доказательства выдвинутой гипотезы были определены задачи исследования.

- 1) изучить особенности развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении,

- 2) рассмотреть механизмы управления инновационными процессами в дошкольном образовательном учреждении,

- 3) определить актуальные направления повышения эффективности инновационных процессов дошкольных образовательных учреждений Приморского края,

- 4) выполнить анализ условий внедрения инноваций в деятельность преподавателя ДООУ,

- 5) разработать модель выпускника ДООУ для внедрения инноваций,

- 6) выявить особенности обучения преподавателей ДООУ по внедрению инноваций в профессиональной деятельности,

- 7) выявить трудности развития инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении,

- 8) определить пути формирования инновационной культуры педагогов в целях развития инновационных процессов в ДООУ.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют современные теории о взаимосвязи развития теории и практики, базовые положения дошкольной педагогики (А.В.Запорожец, А.И.Волков, Т.А.Маркова, С.А. Козлова и др.), педагогической психологии (В.А.Якунин, Е.Ф.Рыбалко), психологии развития (Б.Г.Ананьев, Л.С.Выготский, Л.А.Головей, В.С.Мерлин, Л.И.Божович и др.), научные подходы к оценке педагогической деятельности (Н.В. Кузьмина, А.А.Реан, И.М. Машаров, Г.И. Хозяинов и др.), к профессионализму деятельности и личности преподавателя (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.П. Симонов и др.), к формированию и развитию педагогического мастерства (А.В. Барабанщиков, А.К. Быков, В.А. Слостенин и др.) [20, 49, 51 и т.д.].

Теоретической основой исследования выступили системно-деятельностная концепция инновационных процессов (А. И. Пригожин, Б. В. Сазонов, В. С. Толстой и др.); теория моделирования (С. И. Архангельский, Н. Б. Бордовская, В.И.Михеев, А. М. Сохов, и др.); исследования по проблеме инновационной культуры (В.А. Воронцов, С.Г.Григорьева, Л.Е. Елизарова и др.).

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач в соответствии использовался комплекс методов научного исследования:

- теоретические методы: изучение и анализ нормативно-правовых документов в сфере образования и культуры Российской Федерации; философской, культурологической, исторической, педагогической, психологической, социологической литературы по теме исследования; анализ передового педагогического опыта;

- эмпирические методы: включённое наблюдение за деятельностью педагогов; Опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности» (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева); изучение продуктов инновационной деятельности; организация педагогического эксперимента [28];

- статистические методы: качественный и количественный анализ результатов исследования.



Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются выбором исходных методологических позиций, основанных на осмыслении современных междисциплинарных подходов к пониманию и реализации идеи по развитию инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении; применением исследовательских методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования, экспериментальной проверкой гипотезы; обоснованным применением методов статистической обработки результатов, количественным и качественным анализом фактического материала.

Результаты исследования имеют нормативно-методический уровень практической значимости; разработанные документы могут стать основой развития инновационных процессов в дошкольных образовательных учреждениях.

Разработанные педагогические условия могут быть рекомендованы к использованию в профессиональной подготовке специалистов дошкольного образования и повышению квалификации работников дошкольных учреждений.

# **1 Теоретические аспекты развития инновационных процессов в образовательных учреждениях**

## **1.1 Особенности развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении**

Инновационные процессы особенно интенсивными стали в педагогической теории и практике в последние годы. Период преобразования общества породил школу нового типа, которая ведет поиск путей достижения инвариантных целей образования: подготовить молодое поколение к жизни, к адаптации в социуме и его преобразованию; развить потребности и способности человека, стимулировать процессы его самореализации.

Если обратиться к анализу психолого-педагогической литературы, то можно увидеть, что ученые изучали различные аспекты инновационных процессов в образовании: проблемы педагогических инноваций исследовали М.М. Поташник, О. Г. Хомерики, Н. Р. Юсуфбекова и др.; исследования нововведений в области образования представлены в работах М. В. Кларина, В. Т. Кудрявцева, М. М. Поташника, В. А. Сластенина, К. Е. Сумнительного и др.; проблемы развития инновационных процессов в деятельности дошкольных учреждений изучали К. Ю. Белая, Л. В. Поздняк и др.; условия внедрения и развития инноваций в содержании, технологии образовательного процесса детского сада рассматривали Е. П. Новикова, Г. В. Яковлева и др. [31, 39, 47, 53, 55 и др.].

Несмотря на большое количество современной литературы и различных исследований в области инноваций, единого понимания и толкования термина «инновация» до настоящего времени не сформировано.

Дословно «инновация» - от латинского *in* - в и *novus* - новое. Интерпретации данного термина имеют более широкую трактовку: «новшество», «нововведение» и масса понятийных новообразований: «инновационный фон», «инновационный потенциал», «инновационная технология», «инновационная деятельность» и т.д. [38].

Первоначально термин «инновация» появился в XVIII веке, обозначая при этом «придумывание чего-нибудь нового, опережающего своё время» [67, с. 15].

В XIX столетии он приходит в сферу научного знания. В начале XX века термин закрепляется в экономической науке, где на основе исследований И. Шумпетера нововведения стали рассматривать как «важнейшее средство преодоления циклических кризисов» [7, с. 126].

В России развитие знания об инновациях происходило в рамках концепции научно-технического прогресса. Педагогические инновационные процессы стали предметом активного изучения примерно с 50-х годов XX века на Западе и с 80-х годов в нашей стране.

При обращении к современным словарям и публикациям по результатам научных исследований ученых в области инновационной деятельности можно выделить несколько подходов к толкованию данного понятия.

В Современном словаре иностранных слов 2005 года «инновация» (лат. innovatio) рассматривается как:

- 1) нововведение, новшество;
- 2) комплекс мероприятий, направленных на внедрение в экономику новой техники, технологий, изобретений и т. п.; модернизация [15].

По мнению С.Д. Ильенковой, А.И. Пригожина, К. Ангеловски и других, определение понятия «инновация» связано с определением учеными, исследующими данную проблему, места категории «изменение» в его содержании. По мнению этих ученых, «специфическое содержание инновации составляет изменение, а главной функцией инновационной деятельности является функция изменения» [22].

В последних исследованиях акцентируется внимание, что существуют различные точки зрения на разделение терминов «новшество» и «инновация». Так, в своих работах Р.А. Фатхутдинов разграничивает понятия «инновация» и «новшество». Новшество он рассматривает как оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок или

экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности [57].

Новшества могут оформляться в виде открытий, изобретений, патентов, товарных знаков, рационализаторских предложений, документации на новый или усовершенствованный продукт, технологию, управленческий или производственный процесс; организационной, производственной или другой структуры, ноу хау, понятий, научных подходов или принципов, документа (стандарта, рекомендаций, методики, инструкции и т.п.), результатов маркетинговых исследований и т. д.

Вложение инвестиций в разработку новшества - половина дела. Главное - внедрить новшество, превратить его в форму инновации, т.е. завершить инновационную деятельность и получить положительный результат, затем продолжить диффузию инновации.

В различных научно-теоретических источниках выделяют несколько уровней новизны: абсолютная новизна, основанная на создании того, что нигде и никогда прежде не существовало; локальная новизна, когда создается новое для данной области, но имеющее аналог в других областях; условная новизна, основанная на актуализации известного ранее, но забытого на сегодняшний день объекта; нормативная новизна, когда объект считается новым по сравнению с другим, считающимся нормой; субъективная новизна, когда объект нов для данного субъекта, но достаточно широко известен другим субъектам [54].

Процесс создания нового называется «новшеством» и в ряде исследований трактуется так: построение известного в другом виде; повторение существующего с незначительными изменениями; уточнение, конкретизация известного; дополнение известного существенными элементами; создание качественно нового [52].

Инновация- конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта [18].

Т.И. Шамова, А. Н. Малинин, Г.М. Тюлю, П.И. Третьяков понимают под инновацией новшество, введение в практику которого приводит к обновлению (кардинальному изменению) процессов, протекающих в школе (в содержании образования, в процессе обучения, воспитания и развития, в управлении школой). П.И. Третьяков рассматривает педагогическую инновацию как содержательную сторону инновационных процессов, как научную идею и технологию ее реализации, а нововведение как процесс перехода системы из одного качественного состояния в другое с помощью использования инноваций [55].

Т.И.Шамова и Г.М.Тюлю разделяют жизненные циклы инновации и нововведения. С их точки зрения, жизненный цикл инновации состоит из следующих стадий: разработка новшеств, создание модели, проекта; создание новшества; широкое использование его; устаревание новшества - исчерпывание возможностей, появление альтернативного новшества [62].

В отличие от новшества, нововведение проходит следующие этапы: зарождение нововведения (осознание потребности к возможности изменений); поиск новшеств; освоение (внедрение на объекте, опытная и экспериментальная работа, осуществление производных изменений); диффузия (тиражирование, многократное повторение на других объектах); рутинизация (нововведение реализуется в стабильно функционирующем режиме [12].

А.Я.Найн различает новшество и инновацию следующим образом: «Новшество в качестве педагогического понятия означает введение нового в образовательно-воспитательную работу. Новшества часто относятся к введению и применению новых методов, способов, средств, новых концепций, к освоению новой учебной литературы, к реализации новых учебных программ, мер воспитания и др. Под инновацией мы понимаем принципиально новое образование (иной, иновидный подход), новую идею, существенно меняющую сложившуюся технологию обучения, новый тип учебного заведения или управления образованием» [25, с. 43].

Таким образом, А.Я.Найн различает инновацию и новшество не как процесс и средство, а по степени их новизны: абсолютная и относительная.

По мнению Н.Ю. Бородавниковой, В.Шмелевой и других ученых, инновация - это нововведение. Это целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Новшество как система или элемент педагогической системы, позволяющие эффективно решать поставленные задачи. Это именно средство, новый метод, методика, технология, учебная программа и т. п. [17,52]

По мнению Л.О. Кочешковой различия в понятиях следует рассматривать следующим образом:

- новшество - это новое средство (новый метод, методика, технология, программа) и оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности;

- инновация - это целенаправленное изменение, вносящее в систему новые элементы (новшества), обуславливающие ее переход из одного качественного состояния в другое, приводящее систему (в том числе и образовательное учреждение как целостную социально-педагогическую систему) к развитию [30].

В.Г. Горохов и В.Ф. Халипов дают следующее определение термину инновации «...результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм и т.д.» [39].

В свою очередь Ю.А. Карпова уточняет это определение «...прогрессивный результат творческой деятельности, который находит широкое применение и приводит к значительным изменениям в жизнедеятельности человека, общества, природы» [26, с. 67].

Отношения между понятиями «новшество» и «инновация» можно описать следующим образом. «Новшество - это именно средство (новый метод, методика, технология, программа и т.п.), а инновация - это процесс освоения этого средства» (М.М. Поташник, О.Г. Хомерики) [48].

Более общим понятием является «нововведение», которое Г. Тарт определяет, как процесс освоения изобретения как социокультурной нормы [56].

А.И. Пригожин дает свою трактовку нововведениям, где нововведение выступает как форма управляемого развития, целенаправленного изменения, которое вносит в среду внедрения новые, относительно стабильные элементы [49].

Соответственно предметом инноватики является создание, распространение разного типа новшеств.

Отдельные авторы, исследующие инновационные явления в сфере образования, утверждают, что «...сама концепция перманентности образования подразумевает перманентность преобразований» и соответственно рассматривают инновации как органическую часть повседневной деятельности, то есть как непрерывный процесс [9, с. 16].

Важным критерием феномена инновации является то, что он не является естественным, стихийно протекающим процессом, а носит характер «...инициируемых и контролируемых изменений, изменений, происходящих на основе рационально-волевого действия» (А.А. Радугин, К.А. Радугина) [42, с. 81].

Иными словами, это сознательно организованный процесс, инициируемый для достижения некоторого результата [42].

В документах международной организации по делам образования ЮНЕСКО инновация определяется как «попытка изменить систему образования, осуществляемая сознательно и намеренно, с целью совершенствования этой системы» [19, с. 12].

Тезаурус определяет инновации как «актуально значимые и системно самоорганизующиеся новообразования, возникающие на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, а также на развитие более широкого мультикультурного пространства образования» [21, с. 7].

К.В. Шилов рассматривает классификацию инноваций по значимости в экономическом развитии: интегрирующие, базисные, улучшающие; по направленности результатов и сфере приложения: продуктовые, рыночные; по причинам возникновения: реактивные, стратегические; по степени новизны: радикальные, инкрементальные; по технологическим параметрам: продуктовые, процессные; по функциональному назначению: технические, технологические, организационно-управленческие, информационные, социальные. По характеру удовлетворяемых потребностей: инновации, ориентированные на удовлетворение существующих потребностей и на формирование новых потребностей [63].

Перечень признаков, по которым классифицируют инновации современные исследователи, можно продолжить.

Различные виды инноваций в образовании находятся в тесной взаимосвязи и предъявляют специфические требования к реализации инновационной деятельности в современном образовательном учреждении.

Современными исследователями инновации в образовании классифицируются по различным признакам.

В зависимости от специфики и места использования В.М. Полонский рассматривает различные виды инноваций в образовании: технологические, методические, организационные, управленческие, экономические, социальные, юридические, комплексные, теоретические и практические [46].

Ученые выделяют следующие показатели, характеризующие педагогические инновации: направленность инноваций на решение актуальных педагогических проблем, решаемых школой; педагогическая инновация содержит новое решение этих проблем; инновация может быть использована в широкой педагогической практике; использование педагогической инновации должно приводить к обновлению педагогических процессов, получению качественно новых результатов [35].

По мнению В.И. Андреевой, В.И. Загвязинского, Г.П. Щедровицкого касательно педагогики можно выделить несколько смысловых значений понятия «инновация»:



Смысл 1. Разработка нового содержания и новых методов обучения.

Смысл 2. Внедрение и распространение уже существующих систем, например, внедрение в России идей Монтессори.

Смысл 3. Разработка новых технологий управления школой, ее развития.

Смысл 4. Статус школы как экспериментальной площадки.

Смысл 5. Ситуация, когда школа имеет принципиально новую образовательную ориентацию и осуществляет обновление образования и воспитания, которые имеют системный характер, затрагивающий цели, содержание, формы, методы, а также, возможно, и способы финансирования [18].

Главным показателем педагогических инноваций, считают они, является наличие в них прогрессивного начала.

Инновация в образовательном учреждении получает воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта (образовательной программы, проекта), или услуги, внедренной на рынке образовательных услуг; новых или усовершенствованных технологий и форм организации образовательного процесса, используемых в практической педагогической, управленческой деятельности и направленных на их совершенствование. Инновации в учреждении сферы образования мы рассматриваем с точки зрения их направленности:

- 1) инновационная деятельность в образовательном процессе,
- 2) инновации в управлении инновационной деятельностью образовательного учреждения.

В целом в классификацию педагогических новшеств, по мнению Н.Р.Юсуфбековой, может войти их разделение по следующим параметрам:

- по месту появления (в науке или практике);
- по времени появления (исторические или современные);
- по степени ожидания, прогнозирования и планирования (ожидаемые и неожиданные, планируемые и незапланированные);
- по возможности внедрения (современные и несовременные, сравнительно легко внедряемые и трудно внедряемые);

- по отрасли педагогического знания (дидактические, историко-педагогические, школоведческие);
- по степени новизны (абсолютные и относительные);
- по степени преобразования педагогических процессов (вносящие коренные и частичные изменения);
- по отношению к педагогической системе (системные и несистемные);
- по оригинальности (оригинальные и неоригинальные) [65].

Комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нового в педагогической практике называется инновационным процессом [9, с. 32].

Согласно устоявшемуся определению, деятельность есть специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование мира на основе освоения и развития различных форм культуры [12, с. 63].

Инновация же проявляет себя как специфическая деятельность по переводу существующей деятельности в новое качество. Это происходит в силу того, что «деятельность в целом - это органическая система... Непременным признаком органической развивающейся системы является то, что она в процессе своего развития способна к созданию недостающих ей органов» [5].

Соответственно, в ходе инноваций вызывается к жизни соответствующий стиль мышления и образ жизни, меняется характер и вид деятельности, доминантой которой выступает саморазвитие [38, с.62].

Следуя этой логике, Ю.А. Карпова, основываясь на теоретическом анализе различных подходов к пониманию феномена инновационной деятельности, предлагает следующее определение: «...инновационная деятельность - это метадеятельность, направленная на преобразование всего комплекса личностных средств субъекта, которые обеспечивают не только адаптацию к быстро меняющейся социальной и профессиональной реальности, но и возможность воздействия на неё» [26, с.11].

Инновационная деятельность - комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств, то есть деятельность,

направленная на осуществление инновации. Она включает в себя новшества; инновации; взаимодействие обучающихся, педагогических кадров, родителей, социума; условия материально-технического, информационного, программно-методического, кадрового, социально-психологического обеспечения; достижение более эффективных результатов деятельности [8].

На взгляд Ю.Г. Лопатиной, неправомерно включать в понятие «инновация» разработку инновации, ее создание, внедрение и диффузию. Эти этапы относятся к инновационной деятельности как процессу, направленному на создание новшества или инновации [36].

Инновационная деятельность современного образовательного учреждения - это «деятельность педагогического коллектива, результатом которой могут быть новшества и инновации» [9, с. 32].

Инновационная деятельность современного образовательного учреждения - это «процесс, включающий стратегический маркетинг, научные исследования, организационно-технологическую подготовку создания и оформления новшеств в практике обучения и воспитания, распространения и обмена педагогическим опытом, освоения новых форм взаимодействия с социумом, их внедрения и распространения в другие сферы, направленный на удовлетворение какой-либо образовательной потребности» [44, с. 122].

В.С. Лазарев под инновационной деятельностью в образовании предлагает понимать целенаправленное введение новшеств (нововведений) в педагогическую систему с целью повышения качества образования. [34, с. 17].

Под инновационной деятельностью в образовании понимается отвечающая образовательной политике государства деятельность, направленная на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок, иных научно-технических достижений, объектов интеллектуальной собственности в новый или усовершенствованный педагогический продукт, в новый или усовершенствованный образовательный процесс, в практическую педагогическую деятельность, а также на связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [50].

М.М. Поташник, О.Г. Хомерики классифицируют инновационную педагогическую деятельность по ряду параметров:

1. На основе соотнесенности с той или иной частью учебно-воспитательного процесса:

- в содержании образования;
- в методиках, технологиях, формах, методах, приемах, средствах, способах учебно-воспитательного процесса;
- организации обучения и воспитания;
- в системе управления школой.

2. На основе масштабности (объема) преобразований:

- частные (локальные, единичные), не связанные между собой;
- модульные (комплекс частных), связанные между собой;
- системные, охватывающие всю школу.

3. На основе инновационного потенциала деятельности:

- модификационная, связанная с рационализацией, усовершенствованием существующего в массовой практике;
- комбинаторная, основанная на соединении элементов из различных педагогических технологий;
- радикальная, направленная на создание принципиально нового, не применявшегося ранее.

4. На основании отношения к своему предшественнику:

- завещающая, основанная на введении нового средства вместо устаревшего;
- отменяющая, основанная на прекращении деятельности;
- открывающая, направленная на освоение нового;
- деятельность на основе ретровведения, т.е. использование забытого старого [48].

Целенаправленная организация процесса профессионального становления и развития субъекта является одним из существенных условий инновационной деятельности, обеспечивающим его готовность к осуществлению этой деятельности. Необходимость этого подтверждают Ж.Е. Ажханова, А.С.

Белкина, Л.В. Любимова и другие, которые отмечают, что «...инновация - это целенаправленная реализация того потенциала, который заключён в творчестве личности. Специфика инновации как деятельности порождает определённый тип личности» [37, с. 9].

В.А. Сластенин, рассуждая с точки зрения социокультурных проблем инновационной деятельности педагога, говорит о взаимопроникновении общей и личностной культур, сочетании индивидуального и коллективного при преобразовании профессиональной деятельности, индивидуально-творческом развитии личности педагога в процессе инновационной деятельности [51].

Инновационная деятельность связана с осознанием педагогом необходимости перемен, нововведений. Э. Роджерс выделил четыре варианта восприятия новшеств индивидом:

- 1) восприятие новшества с последующим его использованием,
- 2) полный отказ от новшества,
- 3) восприятие с отказом от новшества,
- 4) отказ от новшества с последующим восприятием.

В.А. Сластенин, И.В. Сокольникова в качестве структурных компонентов инновационной деятельности выделяют: мотивационный (внешние стимулы, мотивы внешнего самоутверждения педагога или мотивы престижа, профессиональный мотив, мотивы личностной самореализации и др.), креативный (способность порождать новые идеи, не зависеть от традиционных мыслительных схем, быстро разрешать проблемные ситуации и др.), операциональный или технологический (активный поиск инновационной информации, анализ своих способностей по созданию или освоению нового, принятие решения об использовании новшества, создание «массива» идей, разработка концептуальной основы и этапов экспериментальной работы и др.), рефлексивный (самоанализ, самооценка, самопонимание и самоинтерпретация собственного сознания и деятельности, а также мыслей и действий обучающихся, коллег) [51].

Осуществление инновационной деятельности в дошкольном учреждении требует формирования профессиональных компетенций у руководителей в

области инноваций. Компетенция – это измеряемая характеристика человека, которая позволяет ему быть эффективным в определенном виде деятельности [7, с. 40].

Таким образом, до сих пор нет единого понимания и толкования термина «инновация». Будем придерживаться толкования инноваций как актуально значимых и системно самоорганизующихся новообразований, возникающих на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, а также на развитие более широкого мультикультурного пространства образования.

Инновационная педагогическая деятельность - это процесс создания и освоения педагогических инноваций. Инновационная педагогическая деятельность будет рассматриваться как практика обучения и воспитания, создаваемая отдельными педагогами и целыми творческими коллективами для поиска эффективных путей разрешения актуальных проблем. Анализ показывает, что многообразие видов инновационной педагогической деятельности не поддается четкому разграничению.

## **1.2 Совершенствование механизмов управления инновационными процессами в дошкольном образовательном учреждении**

Понятие «управление» рассматривается учеными с разных точек зрения.

1. Управление - это целенаправленная деятельность (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.А. Сластенин и др.).

2. Управление характеризуется как целенаправленное, организованное воздействие на систему в целом или на отдельные ее компоненты (В.Г. Афанасьев, Л.Б. Ительсон, А.А. Орлов и др.). управление здесь целенаправленное воздействие субъекта на объект и изменение последнего в результате воздействия.

3. Управление определяется как взаимодействие (Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Т.М. Давыденко, Д.В. Юдин и др.) [13, 26, 39, 50].

Будем придерживаться понятия, сформулированного П.И. Третьяковым, который утверждает, что управление - это целенаправленная деятельность субъектов управления различного уровня, обеспечивающая оптимальное функционирование и развитие всей управляемой системы образовательного учреждения [13].

Менеджмент в сфере образования рассматривается как искусство управления материальными, интеллектуальными, финансовыми, людскими ресурсами на основе наиболее полной реализации физического и духовного потенциала человека с целью достижения оптимального социально значимого результата в соответствии с действующими правовыми нормами [16].

Т.В. Новиковой были рассмотрены возможности различных теорий управления применительно к практике ДООУ. Так, из теории Ф. У. Тэйлора в качестве инноваций в управлении ДООУ можно использовать следующие положения: научная организация труда руководителя и педагогических работников (говоря современным языком, научная организация управленческого труда), научный подбор исполнителей (профессиональная диагностика педагогических кадров), использование руководителем ДООУ научных основ в управлении (принципы, методы управления и т. д.), выделение на производстве управляющих (формирование управленческого аппарата в ДООУ), постоянный отбор и обучение кадров для повышения творческого потенциала работников и введения инноваций в ДООУ [40].

Из классической теории А. Файоля в управлении ДООУ сегодня традиционно используется положение о функциях и принципах управления. Инновацией в управлении дошкольным учреждением можно считать подвижность формальной структуры организации, то есть способа группировки работ и распределения полномочий и ответственности для ее эффективности в зависимости от целей, поставленных перед ДООУ. Например, создание творческих, проблемных групп для решения педагогических проблем.

Из поведенческой теории Э. Мэйо в качестве инноваций в управлении ДООУ можно заимствовать развитие неформальной структуры организации, в которую входит формирование и развитие правил, убеждений, традиций

педагогического коллектива отдельного ДООУ; стимулирование педагогов через использование нематериальных мотивов. В современных условиях на данный аспект управления, с нашей точки зрения, обращается недостаточно внимания.

Из теории системного подхода в качестве относительного нововведения в управлении можно использовать анализ внешней и внутренней среды дошкольного учреждения (организация маркетинговых исследований), что в конечном итоге повысит качество оказываемых дошкольным учреждением образовательных услуг.

Из теории ситуативного подхода можно заимствовать знание и применение руководителем теоретических основ управления, шаблонов управленческих решений при возникновении проблемных ситуаций в процессе повседневной работы.

Как отмечает Т.В. Новикова. каждая из управленческих теорий и научные подходы имеют свои сильные и слабые стороны, но современный руководитель дошкольного учреждения должен знать их и в зависимости от конкретной сложившейся ситуации применять в своей управленческой деятельности[40].

Педагогическая деятельность является инновационной по своей сути, поскольку каждый день профессионал сталкивается с разнообразными педагогическими ситуациями, требующими разнообразных решений. Однако объем исследований, касающихся специфики инновационной деятельности в сфере образования, не в полной мере удовлетворяет потребность в теоретическом осмыслении состояний и тенденций их трансформации в образовательной действительности. Наиболее значимым условием успешности инновационной деятельности является психологическая готовность педагогов к этой деятельности.

В управленческой деятельности заведующего и в управлении дошкольным учреждением можно использовать различные механизмы для управления инновационной деятельности.

В первую очередь необходим педагогический анализ. К. Ю. Белая, А. Н. Морозова, М. М. Поташник, П. И. Третьяков и другие отмечают, что педагогический анализ занимает важное место в деятельности современного



руководителя ДОО и взаимосвязан с другими функциями управленческого цикла (планированием, организацией, контролем).

Традиционно педагогический анализ в образовательном учреждении, в том числе и дошкольном, рассматривается как вид деятельности руководителя, в процессе которого осуществляется анализ причинно-следственных связей, выявление причин, тормозящих или влияющих каким - либо образом на развитие того или иного педагогического явления, которые дают возможность руководителю дошкольного учреждения внести необходимые коррективы в учебно-воспитательный процесс [19].

Педагогический анализ может осуществлять только профессионал. Сложность проведения педагогического анализа объясняется тем, что его объектом является педагог, труд которого сам по себе – творчество. Поэтому при проведении педагогического анализа руководитель ДОО должен не только хорошо знать психологию, педагогику, методику, но и быть корректным, тактичным. Педагогический анализ требует интеллектуального напряжения личности, сформированного аналитического мышления у руководителя ДОО.

В современных условиях повышения ответственности каждого участника педагогического процесса за конечные результаты общей деятельности образовательного учреждения (школы, детского сада) первостепенной задачей становится формирование у педагогов умения проводить самоанализ своей педагогической деятельности и деятельности других педагогов. Также первостепенной задачей является формирование умения у руководителя проводить самоанализ своей управленческой деятельности (развитие управленческой рефлексии).

Руководитель должен уметь оперативно выявлять и корректировать возникающие проблемы, анализировать результаты работы школы, дошкольного учреждения. В настоящее время необходим перенос акцента с анализа промежуточных результатов на анализ конечных [6].

Важную роль функция педагогический анализ занимает в управлении инновационными процессами. Повышение уровня готовности руководителей и педагогов ДОО к управлению инновационным процессом предполагает

необходимость прогнозирования его развития, анализ ведущих тенденций в его организации, а также объективную оценку достигнутого состояния управляемой системы [16].

Большое значение в настоящее время в процессе управления занимает информационное обеспечение и анализ управленческой информации, поступающей к руководителю дошкольного учреждения [56].

Управленческая информация – это данные, обладающие элементами новизны для заведующего ДООУ и требующие с его стороны принятия решения, а также сведения, которые необходимы для оптимального функционирования управляющей и управляемой системы [9].

Информация выполняет в деятельности руководителя две роли: является основанием для принятия оптимальных управленческих решений и является средством обратной связи о реализации управленческих действий. С этой целью в ДООУ необходимо создать информационную службу [9].

С анализом информации тесно связана организация маркетинговых исследований или маркетинговой службы в детском саду, что, несомненно, является новшеством в деятельности ДООУ [44].

Маркетинговые исследования содержат внешний и внутренний анализ деятельности ДООУ. Внешний анализ, включающий в себя анализ окружающей среды, анализ образовательного рынка, анализ потребителей и анализ «образа дошкольного учреждения» (степень его популярности, престижности среди населения и признания в профессионально педагогическом сообществе), дает руководителю и коллективу достаточно критическую и объективную картину на деятельность дошкольного учреждения.

Внутренний анализ позволяет руководителю оценить внутреннюю среду ДООУ (материальные условия, кадровые резервы), соответствие образовательных услуг ДООУ запросам адресных групп, деятельность ДООУ в сравнении с другими ДООУ, перспективы дошкольного учреждения на образовательном рынке. Итогом маркетинговых исследований является сравнение полученных результатов и реальных фактов деятельности ДООУ, в результате которых будут выделены наиболее значимые несоответствия и

определены проблемы, подлежащие решению, а затем и постановка целей и задач.

Планирование – это один из способов, с помощью которого руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению общих целей [10].

Оно включает анализ тенденций предшествующего развития, постановку проблемы, прогнозирование, определение целей и задач, а также путей и средств их достижения, программирование (разработку программы деятельности), проектирование, подготовку, оценку и принятие решения. С планирования начинается и им управляется весь цикл управления. План служит основанием для действий. От качества плана зависит успех управления.

Планирование как механизм управления направлен на снижение эффекта неопределенности деятельности организации, а также на обозначение путей достижения поставленных целей. Цель планирования заключается в определении механизма согласования действий субъектов управления, содержания и сроков их деятельности, обеспечивающих реализацию организационных задач.

Именно планирование отличает социальную организацию от прочих открытых систем. Планирование – это основное средство, с помощью которого предприятие как подсистема может приспосабливаться к изменяющейся обстановке во внешней экономической среде [12].

Планирование в образовательном учреждении (школе, детском саду) имеет некоторые особенности, что отражается в выработке единства действий административного и педагогического коллектива, с одной стороны, и коллектива воспитанников – с другой [14].

Планирование тесно связано с прогнозированием и является основой управления и важнейшей стадией управленческого цикла на всех уровнях управления. Применительно к управлению дошкольным учреждением планирование и прогнозирование заключаются в определении зон ближайшего и перспективного развития детского сада в определенных условиях окружающей среды на основе педагогического анализа.

Для успешного планирования необходимо соблюдение следующих условий, которые были выделены исследователями Л. М. Волобуевой, С. А. Езоповой, В. П. Симоновым и другими, – это определение изначальной, «стартовой» позиции организации на момент начала планирования; описание ожидаемых результатов деятельности по окончании реализации планов; выбор оптимальных путей и средств, позволяющих достичь запланированных результатов; включение в процесс планирования сотрудников организации [36].

Процессы планирования и принятие решений неотделимы друг от друга. Управленческие решения могут быть типовыми, шаблонными и творческими, ведущими к ускорению научно технического прогресса [4].

Для принятия управленческого решения руководителю необходимо пройти 3 этапа: сбор информации о состоянии управляемого объекта, переработка ее и выдача командной информации (управленческое решение). Для принятия объективного решения и для понимания истинных масштабов проблемы необходимым становится наличие адекватной точной информации, способом получения которой является коммуникация с работающими внутри организации людьми [4].

В дошкольном образовательном учреждении традиционно на сегодняшний день используются следующие виды планирования: перспективное и календарное (текущее) планирование [6].

Перспективное планирование отражено в следующих документах: программа развития, годовой план ДООУ, перспективные планы воспитателей и специалистов. Календарное планирование отражено в месячных и недельных планах работы руководителей, воспитателей и специалистов ДООУ. Планы представляют самостоятельный, внутренний нормативный документ, но не всегда учитывается связь и преемственность между ними.

Ряд исследователей (Л. М. Денякина и другие) считают, что, несмотря на достаточную изученность вопроса планирования работы в ДООУ, теория и практика свидетельствуют о том, что качество планирования остается пока еще низким. Одной из причин является низкий аналитический уровень руководителей дошкольных учреждений [47].

Новые подходы к планированию отразились в исследованиях В. С. Лазарева, Л. В. Поздняк, О. В. Солодянкиной, П. И. Третьякова и других ученых. Данные авторы считают, что процесс планирования в образовательном учреждении сегодня должен приводить к созданию целой плановой системы, в которой должны быть отражены основное содержание плана, его временной разрез, ответственные за его выполнение [34].

Цель создания такой системы – гарантированная реалистичность плана, а главная задача – ее превращение в постоянно действующий процесс, учитывающий характерные, индивидуальные черты учреждения.

Данная система планирования состоит из нескольких уровней: стратегического, тактического, оперативного. Это является относительным новшеством в планировании для дошкольных образовательных учреждений на современном этапе.

Процесс стратегического планирования включает в себя: распределение ресурсов, выработку механизмов адаптации к внешней среде, внутреннюю координацию, организационное стратегическое предвидение. К документам стратегического планирования ДООУ можно отнести следующие документы: основные стратегические направления развития на 5–10 лет, программа развития ДООУ, концепция развития ДООУ, образовательная программа ДООУ, модель выпускника [17].

Таким образом, анализ научно методической и научно практической литературы позволил выделить основные механизмы управления инновационной деятельностью в детском саду: педагогический анализ, который будет способствовать эффективному управлению ДООУ, введение новых форм анализа и самоанализа занятия в зависимости от его компонентов, проведение маркетинговых исследований или создание маркетинговой службы в ДООУ, профессиональная диагностика кадров, создание информационной службы в ДООУ.

### **1.3 Актуальные направления повышения эффективности инновационных процессов дошкольных образовательных учреждений Приморского края**

Программу дошкольного образования в 2017 году в крае реализуют 626 образовательных организаций разных форм собственности, которые посещали 90 137 детей. Охват детей в возрасте от 3 до 7 лет всеми формами дошкольного образования составляет 91 % (79 069 детей)

Охват детского населения края в возрасте от 1 года до 6 лет дошкольным образованием показан в таблице 1.

Таблица 1 - Охват детского населения края в возрасте от 1 года до 6 лет дошкольным образованием

Год	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Количество детей	77401	80447	85666	89256	89908	90 137

Источник: [43]

В таблице приведены данные Приморскстата без учета детей, посещающих группы по присмотру и уходу без реализации образовательной программы дошкольного образования, созданных индивидуальными предпринимателями.

В результате проведенных мероприятий в 2016 году было введено дополнительно 769 мест, что на 236 мест (44,3 %) больше запланированного).

В девяти муниципалитетах в действующих дошкольных и общеобразовательных организациях было открыто дополнительно 15 групп на 326 мест (Владивостокский ГО г. Дальнегорский ГО, Находкинский ГО, Кавалеровский МР, Лазовский МР, Кировский МР, Черниговский МР, Хасанский МР, Михайловский МР).

За счет доукомплектования групп, действующих ДОО введено дополнительно 260 мест во Владивостоке и Дальнереченске.

Индивидуальными предпринимателями открыто 7 дошкольных образовательных центров на 183 места (далее – ДОО), имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности (гг. Владивосток – 2 ДОО на 86 мест, Уссурийск – 1 ДОО на 15 мест; г. Находка – 4 ДОО на 82 места).

Принятые меры позволили сохранить достигнутый результат: ликвидирована актуальная очередь детей в возрасте от 3 до 7 лет. В девяти муниципалитетах эта проблема решена и для детей более раннего возраста.

В сентябре 2017 года для детей дошкольного возраста введено дополнительно 369 мест:

- введен в эксплуатацию (готовится к открытию) после проведения реконструкции 1 ДОО на 280 мест в г. Владивостоке (ул. Интернациональная, 50, 52, разрешение на ввод объекта в эксплуатацию от 18.09.2017);

- в действующих ДОО открыто дополнительно 4 группы на 89 мест: г. Находка - 1 гр. на 19 мест (Д/с «Буратино» п. Ливадия), г. Уссурийск – 1 гр. на 25 мест (Д/с № 67), Красноармейский район – 1 гр. на 15 детей (Д/с № 27 с. Крутой Яр), Надеждинский район – 1 гр. на 30 мест (Д/с № 29 п. Тавричанка).

Всего с начала 2017 года для детей дошкольного возраста было введено дополнительно 419 мест.

На сегодняшний день в актуальной очереди детей в возрасте от 3 до 7 лет для определения в ДОО – 0 человек.

В 2017 году на строительство, реконструкцию зданий (в том числе проектно-изыскательские работы) муниципальных образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования, в краевом бюджете предусмотрено 108,745 млн. рублей.

В 2017 году в ДОО края для детей дошкольного возраста планируется ввести дополнительно 505 мест за счет:

- ввода в эксплуатацию после проведения реконструкции здания 1 ДОО на 280 мест в г. Владивостоке (ул. Интернациональная, 50, 52);

- открытия 10 дополнительных групп на 225 мест в действующих дошкольных образовательных организациях и школах.

В Уссурийске смогут дополнительно принять 125 детей, в Красноармейском, Михайловском, Шкотовском районах – 15; в Надеждинском – 30;

В Анучинском районе уже открыта дополнительно 1 дошкольная группа на 25 мест в с. Гражданка.

Открытие нового ДОО и дополнительных групп в действующих ДОО запланировано в 3-4 кварталах 2017 года.

Большое внимание уделяется формированию очереди в детские сады. С появлением в крае автоматизированной информационной системы «Электронная школа Приморья» эта процедура стала более доступной, удобной для родителей. Система обеспечивает возможность подавать заявления о постановке на учет для определения детей в дошкольные образовательные учреждения в электронном виде. Для удобства жителей края развернута работа мобильной версии портала.

В данный проект включены все муниципалитеты края. В настоящее время каждый гражданин может не только подать заявление, но и проконтролировать продвижение своей очереди, используя региональный портал («Электронная школа Приморья») или Единый портал государственных услуг.

В крае продолжается работа по развитию вариативных форм дошкольного образования. По итогам первого полугодия т.г. в муниципальных ДОО функционируют 72 таких группы, из них 68 – группы кратковременного пребывания детей (ГКП), 4 группы по присмотру и уходу за детьми (их посещают 751 ребенок). По направленности - это группы развития и подготовки детей к обучению в школе, реабилитации детей-инвалидов, адаптационные (для детей раннего возраста), физкультурно-оздоровительные.

Наиболее развита сеть ГКП во Владивостоке - 15 групп, Хорольском районе – 10 групп, Лесозаводске - 7 групп, Находке и Чугуевском районе по 6 групп; Спасском и Пожарском районах – по 4 группы.

В настоящее время в Приморском крае действует 13 негосударственных (частных) образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, все они имеют



лицензию на право образовательной деятельности. В них воспитывается свыше 1300 детей дошкольного возраста.

Подпрограммой «Развитие системы дошкольного образования» государственной программы «Развитие образования Приморского края» на 2013-2020 годы предусмотрено предоставление в 2017 году субсидий частным дошкольным образовательным организациям на возмещение затрат, связанных с предоставлением дошкольного образования, на общую сумму 66, 074 млн. рублей. Они распределены согласно представленным заявкам 8 частным дошкольным образовательным организациям и 10 индивидуальным предпринимателям.

По итогам первого полугодия 2017 года в крае у 45 индивидуальных предпринимателей функционируют 46 групп по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста без реализации образовательной программы дошкольного образования, их посещают 431 ребенок дошкольного возраста.

С 2014 года в крае реализуется новый механизм поддержки малого бизнеса, направленный на реализацию социально значимых проектов.

В настоящее время в крае работают 15 дошкольных образовательных центров, созданных индивидуальными предпринимателями. Все они имеют лицензии на право ведения образовательной деятельности по основной общеобразовательной программе дошкольного образования. Образовательные центры посещают 459 детей.

Общий объем предоставленных субсидий на создание дошкольных образовательных центров из краевого и федерального бюджетов в 2014 году составил 11,7 млн. рублей, в 2015 году – 33,2 млн. рублей, в 2016 году – 10,4 млн. рублей.

Вопрос установления размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях находится на контроле.

Постановлением Администрации Приморского края от 15.05.2017 № 164-па «Об установлении максимального размера родительской платы за присмотр и уход за детьми в государственных и муниципальных образовательных

организациях Приморского края, реализующих образовательную программу дошкольного образования, на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов» введено ограничение на повышение родительской платы.

В настоящее время установленный органами местного самоуправления размер родительской платы составляет от 1125 рублей (Лазовский муниципальный район) до 2300 рублей (Черниговский муниципальный район) в месяц.

В соответствии с действующим законодательством родителям обеспечена частичная компенсация платы за данную услугу. Численность детей, родителям которых была выплачена компенсация в первом полугодии 2017 года, составила 75 011 человек. Это на 1950 детей больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. В число льготников по оплате за присмотр и уход за детьми в ДОО вошло 9803 человека, что составляет 11,5 % от списочного состава детей, посещающих муниципальные ДОО (на уровне аналогичного периода прошлого года).

Система дошкольного образования Приморского края ориентирована на детей с различным уровнем умственного и физического развития.

В действующих дошкольных образовательных организациях функционируют 3841 группа. Из них 94,8 % – это группы общеразвивающей направленности (3642), их посещают 86158 детей. Кроме того, функционируют группы:

- компенсирующей направленности (110 групп - 1932 ребенка);
- оздоровительной направленности (13 групп - 234 ребенка (для детей с туберкулезной интоксикацией);

- по присмотру и уходу за детьми (30 групп - 582 ребенка) и др.

Группы компенсирующей (коррекционной) направленности:

- для детей с нарушением слуха – 5 групп (44 ребенка),
- с нарушением речи – 79 групп (1564 ребенка),
- с нарушением зрения – 3 группы (37 детей),
- с нарушением интеллекта – 3 группы (15 детей),
- опорно-двигательного аппарата – 7 групп (129 детей),

- задержкой психического развития – 10 групп (125 детей),
- со сложными дефектами – 3 группы (18 ребенка).

По запросам родителей организовано 29 групп круглосуточного пребывания детей, их посещают 456 детей.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» и Закону Приморского края «Об образовании в Приморском крае» родители могут получить бесплатную методическую, психолого-педагогическую, диагностическую и консультативную помощь, при этом не важно, где и как получает образование ребёнок: в образовательной организации или дома, в форме семейного образования. На базе действующих дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций, а также при муниципальных органах управления образования в крае создано 159 консультационных центров (КЦ).

Создание центров позволяет не только консультировать родителей по вопросам обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста, в т.ч. раннего возраста, но и осуществлять раннюю диагностику, выявлять детей с нарушениями в развитии, что очень важно, оказывать комплексную помощь детям с особенностями в развитии и детям с ограниченными возможностями здоровья; частично решать вопросы обеспечения доступности дошкольного образования.

На базе КЦ применяются образовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, а также адаптированные образовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Деятельность КЦ регламентируется нормативными правовыми актами департамента образования и науки Приморского края, муниципальных органов управления образованием, дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций. Вся необходимая информация о функционировании центров размещена на сайтах органов управления образованием и образовательных организаций.

В крае практически во всех дошкольных образовательных организациях введен федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее – ФГОС), за исключением вновь открытых, в которых завершается работа по прохождению процедуры лицензирования образовательной деятельности. Результаты проведенного мониторинга свидетельствуют о соблюдении Плана действий по обеспечению введения ФГОС дошкольного образования, утвержденного приказом департамента образования и науки Приморского края.

Во всех муниципалитетах края утверждены нормативно-правовые документы, обеспечивающие введение ФГОС дошкольного образования на муниципальном уровне, включая план-график введения ФГОС дошкольного образования; организована информационная и методическая поддержка этого процесса.

В отчетный период проведены 5 региональных конференций по вопросам перехода на ФГОС дошкольного образования, 39 семинаров и круглых столов, на муниципальном уровне проведено 183 мероприятия, содержащие методические рекомендации.

В настоящее время по утвержденным программам, разработанным на основе ФГОС дошкольного образования, обучаются 87 424 ребенка.

В крае действует 81 базовая площадка по организации и методическому сопровождению реализации ФГОС ДО, в том числе 20 – регионального уровня. В ПК ИРО организовано повышение квалификации руководящих и педагогических работников в соответствии с ФГОС. Предлагаемые институтом программы помогают правильно выстроить траекторию деятельности и коллектива, и каждого педагога: «Управление ДОО в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», «Проблемы и перспективы реализации ФГОС дошкольного образования. Основная образовательная программа: технологии проектирования», «Создание инновационного образовательного пространства ДОО в контексте ФГОС дошкольного образования».

Практические занятия для слушателей проводятся на базе стажировочных площадок по следующим программам: «Формирование профессиональной

компетентности педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», «Проектирование образовательной среды ДОО в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», «Технологии развития интегративных способностей детей в ДОО в условиях реализации ФГОС дошкольного образования», «Сезонная школа исследовательской деятельности в условиях реализации ФГОС дошкольного образования».

В 2016-2017 учебном году повышение квалификации без отрыва от работы прошли 978 педагогов ДОО (924 воспитателя, 54 музыкальных руководителей), 59 заведующих и заместителей заведующих ДОО. 44 педагога ДОО, не имеющих специальной подготовки, прошли профессиональную переподготовку в ПК ИРО по программе «Педагогическая деятельность в дошкольном образовании» и получили диплом, дающий право ведения нового вида профессиональной деятельности.

В результате опроса 23022 родителей, чьи дети посещают дошкольные образовательные организации края (представлены все муниципалитеты края и все ДОО), были получены следующие результаты: 86,69% респондентов удовлетворены качеством образовательной услуги в дошкольном учреждении (в прошлом году 84,17%), 11,01% - удовлетворены частично; 2,29% - не удовлетворены (в прошлом году – 7,05%).

Наименьшая доля тех, кто доволен качеством образовательных услуг дошкольного образования (обучение, воспитание, развитие детей) в Уссурийском городском округе (43%) и Хасанском муниципальном районе (32%). Наибольшая доля – в Дальнереченском городском округе (99,1%), Лесозаводском городском округе (97,8%) и Михайловском муниципальном районе (99,6%).

Среди актуальных направлений повышения эффективности инновационных процессов А.В. Гилева, П.И. Третьяков, Г.Л. Ильин, Н.Л. Пономарев и другие выделяют повышение профессиональной компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения и стимулирование научно-педагогической деятельности педагогов ДОУ [12, 13, 17, 36].

Как отмечает И.В. Сокольникова, профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения, развивающего инновационную деятельность, включает компетентности в различных видах его деятельности:

- инновационная компетентность (обладание интеллектуальным, системно-креативным, исследовательским и критическим мышлением, инициативностью, способностью к генерированию идей, склонностью к разумному риску, способностью и готовностью управлять изменениями и мотивировать коллектив на внедрение инноваций и реализацию инновационных проектов);

- функциональная компетентность (реализация основных функций инновационного менеджмента: прогнозирование и планирование, организация и координация, мотивация персонала, анализ, контроль и учет; способность и готовность решать проблемы и разрешать конфликтные ситуации, опираясь на научные познания в области инновационного менеджмента образования, психологии и этики делового общения);

- стратегическая компетентность (умение формулировать миссию, стратегическую цель, обладание навыками целеполагания, стратегического планирования и проектирования инновационной деятельности образовательного учреждения);

- исследовательская компетентность (обладание знаниями о новых достижениях в инновационном менеджменте, педагогической и психологической науках, исследовательским мышлением, научно-исследовательскими умениями, способностью и готовностью оказывать научно-методическую поддержку преподавателям и другим сотрудникам, вовлеченным в исследовательскую и инновационную деятельность);

- информационно-аналитическая компетентность (умение приобретать, дифференцировать и трансформировать необходимую информацию, способность и готовность к управлению информационными потоками, использование в повседневной управленческой деятельности современных информационно-коммуникационных технологий);

- правовая компетентность (обладание знанием современной законодательной нормативной базы инновационной деятельности в сфере образования, способностью и готовностью разрабатывать и эффективно применять локально-нормативную базу учреждения для развития инновационной деятельности);

- экономическая компетентность (обладание знанием экономики в сфере образования, инновационной и предпринимательской деятельности, способностью и готовностью разрабатывать и внедрять бизнес-планы и инновационные проекты) [53].

Социально-личностная компетентность руководителя образовательного учреждения, развивающего инновационную деятельность, включает компетентности, связанные с психофизиологическими особенностями личности руководителя и их проявлениями в процессе взаимодействия с другими индивидами современного социума:

- эмоциональная компетентность (обладание лидерскими, харизматическими качествами, способностью и готовностью к лидерству, умение влиять на других; умение управлять своими эмоциями, внутренним миром; обладание эмоциональным интеллектом, эмоциональное осознание самого себя);

- личностная компетентность (способность и готовность к высшим достижениям, высокой концентрации и скорости переключения внимания, работоспособности, выносливости, быстроты выполнения работы и инициативности, обладание хорошим объемом памяти, прочностью и скоростью запоминания и воспроизведения, словесной, ассоциативной возможностями, вербальными факторами);

- человековедческая компетентность (обладание современными знаниями психологии человека, умение управлять собой; способность и готовность управлять людьми на основе выявления и развития личностных способностей, достоинств и недостатков подчиненных, создания оптимальных условий для творческой деятельности в коллективе);

- социально-коммуникативная компетентность (умение формировать корпоративную культуру учреждения, устанавливать и развивать партнерские отношения с общественными организациями, социальными институтами; способность и готовность взаимодействовать в коллективе, выстраивать внешние и внутренние отношения на гуманно-личностной основе, умение общаться, работать в команде, толерантность и эмпатия);

- воля и настойчивость (способность и готовность к проявлению воли, настойчивости в процессе разработки и реализации управленческих решений и достижении поставленных целей);

- стрессоустойчивость (обладание гибкостью, уравновешенностью, подвижностью, динамичностью психических процессов, выдержкой, самообладанием, способностью приспосабливаться, оптимизмом) [1].

В науке с разной полнотой раскрываются требования к современному руководителю образовательного учреждения в исследованиях: Т. В. Быковой, Е.Н. Гаврюшиной, П.И. Третьякова, А.М. Колмакова, Г.И. Кудиновой и других [9, 10, 13, 22, 25].

Все авторы сходятся во мнении, что для успешного управления современный руководитель должен обладать тремя группами характеристик: библиографическими, личностными и профессиональными. Библиографические характеристики включают возраст, пол, образование, социально экономический статус личности. К личностным характеристикам относятся доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность, ценностные ориентации, коммуникативные качества, умение делегировать полномочия.

К профессиональным качествам относятся знание основ менеджмента, знание теории и практики управления, технологии и социологии управления, владение организационными навыками, дидактикой, частными методиками, умение разбираться в возрастной психологии, быть мастером педагогом, умение создавать эффективную педагогическую команду, способность видеть перспективы развития своей организации [26].



Для обновления содержания дошкольного образования через развитие инновационных процессов необходим новый тип руководителя инноватора, у которого, кроме выше названных качеств, первостепенными становятся: творческий потенциал, способность к инновациям, рефлексивно инновационный потенциал, овладение новым содержанием управленческих функций (прогнозирование, программирование), экспертная оценка инновационных и экспериментальных проектов [31].

Ряд исследователей: Н.Л. Пономарев, М.Ю. Юсова и другие – указывают на необходимость подготовки руководителя образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности [47, 66].

Вместе с тем, развитие дошкольного образовательного учреждения - это коллективная деятельность, которая требует руководства ею в рамках управления образовательным учреждением и инновационным процессом. Это обуславливает развитие методической работы до научно-методической на фоне повышения ее социальной значимости, усложнения функций и содержания деятельности, развития принципов руководства ею.

Однако педагогическая практика свидетельствует о том, что в еще не сложилась система научно-методической деятельности. Как отмечает М.Ю. Юсова, научно-методическая деятельность усложняется нацеленностью на инновационные процессы, системность которых требует организованной деятельности педагогического коллектива. В основном методическая работа рассматривается как средство повышения квалификации, как средство вовлечения педагогов в творческую деятельность, как форма обучения творческой деятельности [66].

При этом ее система представляется формами организации методической деятельности педагогов, ведущей из которых является методическое объединение.

В.Е. Гмурман, Г.В. Воробьев определяют методическую работу как систематическую, целенаправленную коллективную и индивидуальную, теоретическую и практическую деятельность по совершенствованию своего

мастерства, цель которой повысить эффективность учебно-воспитательного процесса [12].

Ю.Г. Лопатиной отмечается: «Изучение опыта организации методической работы показывает, что она носит формальный характер и, до сих пор, не стала школой педагогического мастерства» [36].

Однако в настоящее время расширяется понимание сущности значимости методической работы. В некоторых исследованиях этот вид деятельности педагогических коллективов рассматривается как подсистема управления образовательным учреждением. Поэтому высвечивается тот или иной аспект усиления, активизации, модернизации методической работы, но опять-таки с целью повышения квалификации педагогов, следствием которого станет повышение эффективности образовательного процесса.

В качестве активаторов методической работы обосновываются: система форм ее организации (как правило, традиционная), коллективная творческая деятельность, аналитические умения педагогов, требования, обеспечивающие модернизацию [11].

В частности, последнее вызывает интерес тем, что демонстрирует современное понимание ее организации и отражает целевую установку деятельности руководителя методической работы. «Создание атмосферы заинтересованности в росте методического мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков коллектива зависит от ряда факторов, вместе с тем очевидно одно: должна быть привлекательная для всех, конструктивная основа, ось, вокруг которой объединился бы весь педагогический коллектив. Ею может стать методическая работа, если она отвечает требованиям:

- организована ярко, нестандартно, интересно, с учетом индивидуальных запросов и возможностей педагогов;
- удовлетворяет более широкие духовные эстетические, нравственные и другие запросы педагогов;
- создает условия для возникновения человеческих контактов и творческого общения с коллективом, объединяет устремления к общим целям;

- постоянно пользуется вниманием администрации, стимулируется, контролируется, учитывается при подведении итогов [6].

Методическая работа в традиционном понимании и содержании деятельности не может реализовать требование вызывать естественную потребность включаться в нее.

Неподготовленность педагогических коллективов в условиях инновационных процессов связана в первую очередь с недостаточной интегрированностью методической работы (практика) и курсовой системой повышения квалификации (теория). Это вызывает у педагогов трудности переноса теоретических знаний в реальную практику, а значит, тормозит развитие профессионального сознания.

Таким «ускорителем» может являться деятельность педагогов, обусловленная потребностями образовательного учреждения, например, по диагностике состояния педагогической системы, по выбору инноватики, способов ее реализации и т.д. Эта сознательная деятельность активизирует профессиональное развитие в процессе «возникновения человеческих контактов и творческого общения с коллективом, объединяет устремление к общей цели». Однако комплексное включение педагога в творческую деятельность уже не является узкой работой, а глубокой научно-методической деятельностью [13].

Руководитель научно-методической деятельности должен быть профессионально компетентным в сфере педагогической и научно-методической деятельности, поэтому ему присущи психолого-педагогические знания и умения, а также качества, характеризующие педагога-профессионала. Это проявляется не столько в его индивидуальной педагогической деятельности, сколько в его сотрудничестве с педагогическим коллективом в процессе проведения научно-теоретических методических занятий и консультаций.

Другим не менее важным компонентом компетентности руководителя являются научно-исследовательские знания и умения, обеспечивающие методически грамотную разработку программного обеспечения

инновационных процессов и одновременно подготовку педагогов к этой деятельности.

Третьим, центральным, компонентом являются организаторские умения. В своем исследовании Л.И. Уманский приводит 18 типичных качеств организатора, семь из которых определяют способность или неспособность к организаторской деятельности:

- психологическая избирательность - глубоко отражать психологию других людей, сопереживать;

- психологический ум - качество, позволяющее находить наилучшее применение каждому человеку в зависимости от его индивидуально-психологических особенностей;

- психологический такт - подход к людям;

- общественная энергичность;

- требовательность к людям;

- критичность - способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении людей;

- склонность к организаторской деятельности [56].

Научно-методическая деятельность как подсистема непрерывного повышения квалификации и как подсистема управления развитием изменяет характер взаимосвязи практической деятельности педагогов и процесса повышения квалификации и самообразования. Это проявляется во взаимопроникновении и взаимовлиянии на целевом, содержательном, процессуальном уровнях инновационной научно-методической деятельности и отражается в результативности деятельности педагогических коллективов и их профессиональном творческом развитии.

Таким образом, актуальным направлением повышения эффективности инновационных процессов является непрерывное саморазвитие и самообразование, создание системы непрерывного образования, направленной на развитие профессиональной компетентности каждого работника образовательного учреждения. Для успешной реализации инновационной деятельности в образовательном учреждении необходимо создание особых

условий, способствующих формированию инновационной среды, особого инновационного климата и инновационного потенциала педагогического коллектива.

Обзор литературных источников по теме исследования, изучение различных точек зрения привело нас к следующим выводам:

1. На настоящий момент нет единого понимания и толкования термина «инновация». В данной работе мы будем придерживаться толкования инноваций как актуально значимых и системно самоорганизующихся новообразований, возникающих на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, а также на развитие более широкого мультикультурного пространства образования.

2. Инновационная педагогическая деятельность - это процесс создания и освоения педагогических инноваций. Инновационная педагогическая деятельность будет рассматриваться как практика обучения и воспитания, создаваемая отдельными педагогами и целыми творческими коллективами для поиска эффективных путей разрешения актуальных проблем. Анализ показывает, что многообразие видов инновационной педагогической деятельности не поддаётся четкому разграничению.

3. Среди основных механизмов управления инновационной деятельностью в детском саду нами были выделены: педагогический анализ, который будет способствовать эффективному управлению ДОУ, введение новых форм анализа и самоанализа занятия в зависимости от его компонентов, проведение маркетинговых исследований или создание маркетинговой службы в ДОУ, профессиональная диагностика кадров, создание информационной службы в ДОУ.

4. Актуальным направлением повышения эффективности инновационных процессов является непрерывное саморазвитие и самообразование, создание системы непрерывного образования, направленной на развитие профессиональной компетентности каждого работника образовательного учреждения.

## **2 Опытнo-экспериментальная работа по внедрению инноваций в управленческую деятельность руководителя ДОУ «Детский сад №36»**

### **2.1 Анализ условий внедрения инноваций в деятельность преподавателя ДОУ**

Экспериментальной базой исследования стало Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 36»

г. Уссурийска Уссурийского городского округа.

Задачами данного этапа исследования стало:

1) изучить условия внедрения инноваций в деятельность преподавателей данного ДОУ,

2) сделать PEST и SWOT анализ для выявления возможностей и угроз внедрения инноваций в деятельность преподавателей ДОУ,

3) провести диагностику готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

В ходе исследования были проанализированы условия внедрения инноваций в деятельность преподавателей данного ДОУ.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 36» г. Уссурийска Уссурийского городского округа было введено в строй 1972 года

Адрес детского сада: 692502, Приморский край, г. Уссурийск, ул. Угловая, 34.

Телефон: 32-68-31, 32-62-50.

Заведующий Малаховская Елена Владимировна

Email: nezabudkaussurisk@mail.ru

Лицензия на право ведения образовательной деятельности: серия 25Л01 № 0001571 регистрационный № 471 от 26.12.2016 года, срок действия - бессрочно. Лицензия на осуществление медицинской деятельности: серия ФС-1 0067881 № ФС-25-01-000825 от 15.06.2010 года, срок действия - до 15.06.2015 года

МБДОУ функционирует с 02 ноября 1972 года в круглогодичном цикле, в режиме пять дней в неделю. Детский сад ведет основное и дополнительное образование. Дополнительное образование зависит от социального заказа родителей.

Общая площадь всех помещений детского сада - 1599,2 кв.м.

Площадь территории детского сада – 5676 кв .м. Территория огорожена, озеленена насаждениями по всему периметру. Имеются различные виды деревьев и кустарников, газоны, клумбы и цветники. На территории расположены 8 прогулочных участков.

В МБДОУ детском саду функционирует 8 групп: 1 группа раннего возраста, 7 дошкольных групп.

- одна группа раннего возраста;
- одна группа младшая (дети с 3 до 4 лет);
- две группы средние (дети с 4 до 5 лет);
- две группы старшие (дети с 5 до 6 лет);
- две группы подготовительные (дети с 6 до 7 лет)

Управление ДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Уставом (МБДОУ детского сада №36 утвержденного постановлением администрации УГО от 16.03.2016г. № 658).

В Таблице 2 представлен образовательный уровень педагогического состава.

Таблица 2 - Образовательный уровень педагогического состава

образование	педагогическое	в т.ч. дошкольное	не педагогическое
Всего в ДОУ	14 - 100%	14 – 100%	0
Высшее педагогическое	9 - 64%	9 - 64%	0
Среднее специальное	5 - 36%	5 - 36 %	0

В Таблице 3 представлен квалификационный уровень педагогического состава.

Таблица 3 - Квалификационный уровень педагогического состава

Педагогический состав	всего	аттестованы			Аттестованы в 2016-2017		
		высшая	первая	Без категории	высшая	первая	Без катег.
Всего педагогов	14	4	6	4	1	1	
% аттестуемых		28,5	43	28,5	0,7	0,7	

В Таблице 4 представлен стаж работы и возраст педагогического состава.

Таблица 4 - Стаж работы и возраст педагогического состава

стаж	Кол-во	%	Возрастные хар-ки пед. состава	Кол-во	%
от 0 до 5	2	14%	20-30 лет	1	7%
от 5 до 10	1	7%	30-40 лет	3	21%
от 10 до 20	2	14 %	40-50 лет	5	36%
20и выше	9	65%	Свыше 50	5	36%

1 педагог имеет награды: Почетный работник общего образования Российской Федерации.

2 педагога имеют Грамоты Министерства образования Российской Федерации.

Курсы повышения квалификации в 2016-2017году прошли:

- 3 педагога обучались на курсах переподготовки по дошкольному образованию в КГБОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»;

- 2 педагога обучались в ПК ИРО;

- 1 педагог – в ДВФУ «Школа педагогики».

Педагогический коллектив осуществляет образовательную деятельность по основной образовательной программе детского сада разработанной на основе примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е.Вераксы.

В работе педагогический коллектив использует парциальные программы, педагогические технологии:



- Р.Б.Стёркина, Н.Н.Авдеева, О.Л.Князева - «Основы безопасности жизнедеятельности»;

- З.И.Береснева - «Здоровый малыш»;

- А.И.Иванова - «Человек»;

- Т.А.Маркова, Н.Н.Кондратьева - «Мы»;

- О.С.Ушакова - Педагогические технологии развития речи дошкольного возраста»;

- Л.Г.Петерсон - Математическое развитие детей дошкольного возраста;

- Л.Д.Глазырина - «Физическая культура –дошкольникам»;

- Г.П.Тугушева -«Экспериментальная деятельность»;

- М.В.Маркина -«Путешествие по родному краю»;

- В.Н.Чернякова - «Экологическая работа в ДОУ».

В своей работе педагогический коллектив использует разные формы взаимодействия с детьми:

- совместная деятельность (повседневные бытовые ситуации, игровая деятельность, праздники, развлечения, экскурсии и др.);

- организованная образовательная деятельность по направлениям: «Физическое развитие», «Социально-личностное развитие», «Художественно-эстетическое развитие», «Познавательное-речевое развитие»;

- самостоятельная деятельность.

Для анализа эффективности деятельности системы управления Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 36» - г. Уссурийска Уссурийского городского округа были выбраны методы PEST-анализа и SWOT-анализа (таблицы 5,6).

PEST-анализ осуществляется на основе комплексного социального (Social), технологического (Technological), экономического (Economic), политического (Political) анализа внешних факторов.

Методика STEP-анализа позволяет образовательному учреждению произвести оценку состояния важнейших факторов окружающей макросреды и прогноз их развития для выявления потенциальных угроз и открывающихся новых возможностей.

SWOT-анализ проводится в целях обобщения диагностики позиций образовательного учреждения, а также получения содержательной и наглядной картины состояния и тенденций развития образовательного учреждения и рынка образовательных услуг: strengths (сильные стороны), weaknesses (слабые стороны), opportunities (возможности), threats (угрозы)).

Дошкольное образовательное учреждение тесно связано с окружающей их средой и испытывает на себе влияние ее разнородных факторов.

Социальная среда задает требования к результатам образования, т.е. определяет социальный заказ.

Он не остается неизменным, а претерпевает существенные изменения по мере развития общества. Но среда не только задает требования к образованию, но и определяет его возможности и ограничения.

Детский сад испытывает на себе влияние социального климата в обществе, экономических, политических, правовых, экологических, демографических, культурных, духовно-идеологических, отраслевых, институциональных факторов. Изменение этих факторов порождает необходимость изменений в его деятельности.

Процессы во внешней среде могут:

- порождать изменения требований к результатам работы дошкольного учреждения;
- создавать возможности для достижения более высоких, чем прежде результатов;
- порождать угрозы снижения эффективности образовательной деятельности.

Таблица 5 - PEST-анализ МБДОУ «Детский сад № 36» - г. Уссурийска Уссурийского городского округа

+	-
политика	
Изменение законодательства в сфере образования в целом и в дошкольном образовании: - Закон об образовании;	Несвоевременное методическое обеспечение, Изменение социального заказа

Окончание таблицы 5

+	-
- ФГОС дошкольного образования	
Политическая стабильность на территории, создание возможностей для более высоких результатов	Создание условий для внедрения технологий здоровьесбережения и экологического развития дошкольников
Наличие территориальной программы поддержки образования Закон Приморского края от 13 августа 2013 года №243-КЗ “Об образовании в Приморском крае”	Проблемы реализации изменений в части дошкольного образования, касающиеся организации дополнительных услуг
Многонациональный состав населения, положительное национальное настроение	Слабая адаптация миграционного населения в языковом и культурном отношении, соответственно, угроза снижения эффективности образовательной деятельности
<b>экономика</b>	
Подъем экономического развития страны	Недостаточное количество организованных рабочих мест
Наличие на территории Уссурийского округа большого количества сельскохозяйственных предприятий	Материальное обеспечение населения находится на низком уровне
Финансирование за счет бюджета	Слабая финансовая база для дополнительного стимулирования педагогических работников
<b>социум</b>	
Сотрудничество с: детской музыкальной школой, детской библиотекой, детско- юношеским центром, средней школой, городским музеем	Трудности вовлечения в процесс специалистов
Доступность культурно-досугового потенциала территории	Проблемы с организацией и финансированием выездных мероприятий
<b>технологии</b>	
Наличие информационного центра Повышение компьютерной грамотности педагогов пополнение информационного банка по направлениям развития детей раннего и дошкольного возраста	Необходимость в постоянном техническом сопровождении, Организации дополнительных курсов по компьютерной грамотности

PEST-анализ МБДОУ «Детский сад № 36» показал то, какие внешние факторы влияют на развитие дошкольного учреждения, и позволяет сделать следующие выводы:

1) политика в области образования позволяет повышать качество образования, однако постоянное изменение социального заказа влечет за собой несоответствие качества образования новым стандартам, во многом благодаря недостаточному методическому обеспечению,

2) географические особенности и миграционная политика способствуют межкультурной коммуникации, однако слабая адаптация миграционного населения в языковом и культурном отношении, соответственно снижает эффективность образовательной деятельности,

3) экономическая ситуация в стране влечет нестабильность в кадровом составе дошкольного учреждения, поскольку материальное обеспечение населения находится на низком уровне, слабая финансовая база для дополнительного стимулирования педагогических работников.

Таким образом, внешние факторы на данный момент нельзя назвать абсолютно благоприятными для эффективного развития дошкольного учреждения, поэтому особое внимание следует обратить на внутренние ресурсы дошкольного учреждения.

Анализ SWOT-матрицы позволяет сделать несколько выводов:

1) поскольку сильными сторонами являются компетентность, мобильность управленческой команды; партнерство, как стиль управления; открытость управления на основе отработанных механизмов обратной связи с внутренними (сотрудники) и внешними (родители и партнеры) потребителями, особенности педагогического коллектива позволяют планировать и реализовывать инновационные программы; однако для их внедрения необходимо вести продуманную разъяснительную работу среди педагогов; основные усилия должны быть сконцентрированы на изменениях в образовательном процессе: введении новых методов обучения и современных приемов воспитания с широким применением инновационных технологий;

2) большее внимание следует уделять повышению квалификации педагогических кадров, так как слабыми сторонами являются недостаточная работа по самообразованию, снижение уровня удовлетворенности персонала и качества деятельности, эмоциональное выгорание; текучесть кадров.

Таблица 6 - SWOT-анализ МБДОУ «Детский сад № 36» - г. Уссурийска  
Уссурийского городского округа

Блоки деятельности	Сильные стороны	Возможности
Управление	<ol style="list-style-type: none"> <li>компетентность, мобильность управленческой команды;</li> <li>партнерство, как стиль управления; наличие эффективного Управляющего совета</li> <li>существующая система мотивации и стимулирования кадров;</li> <li>открытость управления на основе отработанных механизмов обратной связи с внутренними (сотрудники) и внешними (родители и партнеры) потребителями.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>инновационное конкурентоспособное развитие учреждения на основе командного развития;</li> <li>формирование эффективной организационной культуры, основанной на постоянном профессиональном росте и развитии специалистов;</li> <li>объективная оценка деятельности педагогов и учреждения в целом;</li> </ol>
	Слабые стороны	Угрозы
	<ol style="list-style-type: none"> <li>несоответствие внешних и внутренних требований;</li> <li>неэффективные механизмы внутреннего контроля;</li> <li>финансовая нестабильность;</li> <li>большой объем информации</li> <li>несоблюдение договоренностей</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>снижение эффективности и качества;</li> <li>снижение мотивации</li> </ol>
Кадры	Сильные стороны	Возможности
	<ol style="list-style-type: none"> <li>организованность и мобильность коллектива;</li> <li>разновозрастность коллектива;</li> <li>высокий профессиональный уровень административной команды, педагогов, специалистов;</li> <li>мотивация на творчество и развитие;</li> <li>сформировавшийся коллектив.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>системное профессиональное развитие и рост;</li> <li>участие в конкурсах, проектах</li> <li>развитие дополнительных услуг</li> </ol>
	Слабые стороны	Угрозы
	<ol style="list-style-type: none"> <li>слабые навыки командной работы;</li> <li>неумение адекватно оценить себя;</li> <li>недостаточная работа по самообразованию.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>снижение уровня удовлетворенности персонала и качества деятельности;</li> <li>эмоциональное выгорание;</li> <li>текучесть кадров;</li> <li>нарушение целостности образовательного процесса.</li> </ol>
Содержание и технологии	Сильные стороны	Возможности
	<ol style="list-style-type: none"> <li>инновационное содержание образования на основе интеграции образовательных областей</li> <li>индивидуализация обучения на основе индивидуальных образовательных маршрутов детей;</li> <li>наличие на каждой группе</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>обогащение возможностей развития ребенка и конкурентное качество услуг;</li> <li>выпускник, отвечающий современным требованиям;</li> <li>профессиональный рост педагогов;</li> <li>получение дополнительных финансовых ресурсов для развития</li> </ol>

Окончание таблицы 6

	Сильные стороны	возможности
	воспитателя; 4. проектная деятельность; 5. участие в конкурсах различных уровней (Приложение 1)	
	Слабые стороны	Угрозы
	1. разный уровень владения содержанием и технологиями у педагогов; 2. качество планирования деятельности педагогами при переходе на ФГОС 3. большое количество инновационных проектов.	1. большая нагрузка на детей и педагогов; 2. стрессы, болезни; 3. снижение качества используемых инноваций; 4. снижение мотивации педагогов и специалистов.
Материально-техническая база	Сильные стороны	Возможности
	1. современная, эстетичная среда внутри здания 2. предметно-развивающая среда для реализации образовательного процесса 3. наличие орг. Техники и музыкальных инструментов.	1. условия для качественного предоставления услуг; 2. привлекательность для родителей; 3. условия для всестороннего развития ребенка; 4. привлечение спонсоров; 5. условия для личностного и профессионального развития воспитателей
	Слабые стороны	Угрозы
	1. недостаточный набор помещений для осуществления образовательной деятельности 2. недостаточное оснащение территории; 3. неполная оснащенность дидактическим и наглядным материалом 4. совмещенные игровая и спортивно-музыкальный зал.	1. безопасность детей; 2. перегрузка в старшей группе.

На основе SWOT-анализ и PEST-анализа можно сформулировать стратегию дальнейшего развития дошкольного учреждения с целью эффективного внедрения инновационных технологий.

Для диагностики психологической готовности к инновационной деятельности педагогов был использован Опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности» (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева)

Текст опросника представлен в Приложении А.

Анализ обработки результатов представлен в Таблице 7 и на рисунке 1.

Таблица 7 - Психологическая готовность к инновационной деятельности

	Высокий уровень	Уровень выше среднего	Средний уровень	Низкий уровень
Кол-во педагогов	2 чел.	5 чел.	7 чел.	0
% от общего числа	14%	36%	50%	-

Данные, представленные в Таблице 7, демонстрируют, что в целом психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов ДОУ находится на среднем уровне. В то же время реализации инноваций требует максимум психологических усилий со стороны педагога, поэтому полученные результаты нельзя назвать позитивными. Всего 14% педагогов продемонстрировали высокую психологическую готовность к инновационной деятельности, и это низкий показатель.

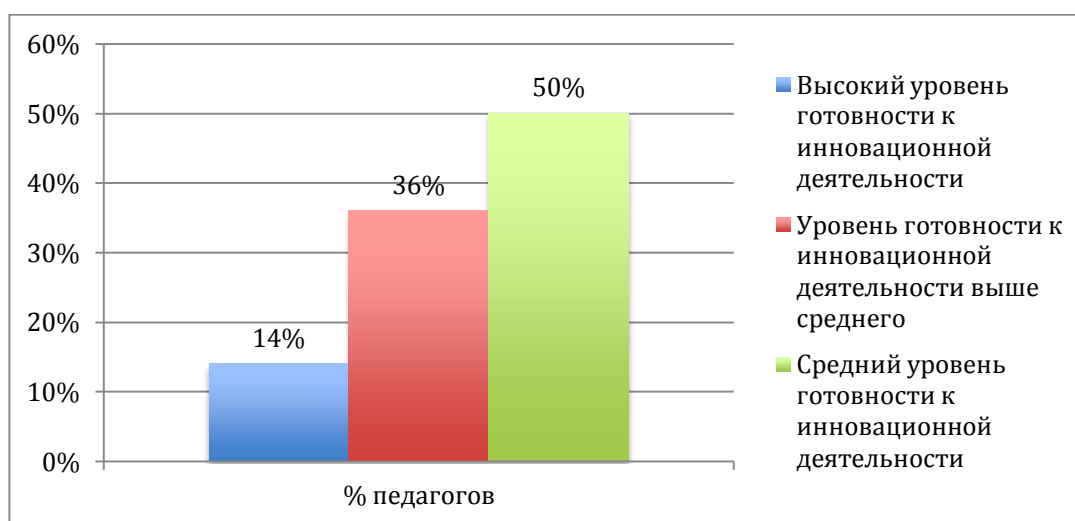


Рисунок 1 – Оценка психологической готовности к инновационной деятельности

Исходя из полученных результатов, можно увидеть, что низкий уровень психологической готовности к инновационной деятельности не выявлен. Это свидетельствует о том, что психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности данного коллектива находится на удовлетворительном уровне, однако существуют перспективы его повышения.

С целью изучения мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности был проведен опрос по методике Н.Б. Пугачевой

(приложение Б) «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств».

На рисунке 2 представлен анализ результатов опроса.

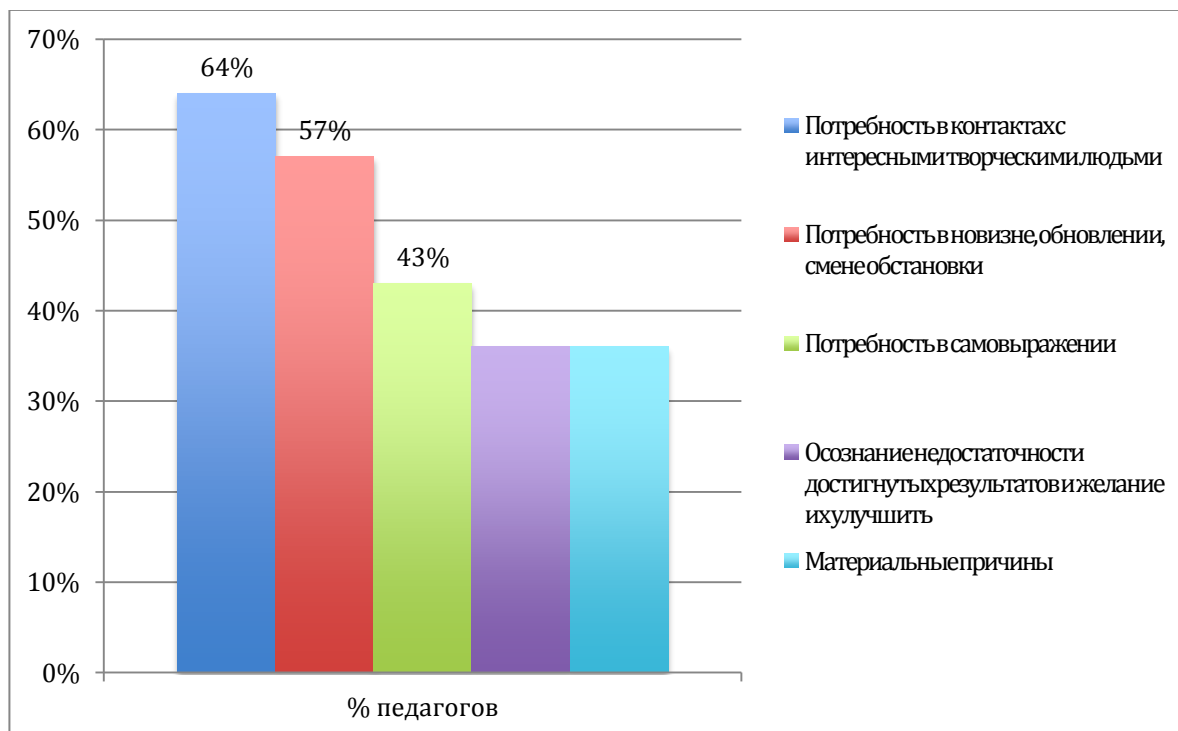


Рисунок 2 – Оценка мотивационной готовности к инновационной деятельности

Анализ результатов опроса свидетельствует о том, что наиболее значимыми для педагогов являются мотивы:

- потребность в контактах с интересными, творческими людьми;
- потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины;
- потребность в самовыражении, самосовершенствовании;
- осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить;
- материальные причины: повышение зарплаты, возможность пройти аттестацию.

Менее значимыми являются мотивы:

- сильная потребность в достижении высоких результатов;



- потребность в лидерстве;
- потребность в поиске исследования;
- желание проверить на практике полученные результаты;
- стремление быть замеченным и по достоинству оценённым.

Проблема отношения воспитателей ДООУ к инновациям выражается в действии антиинновационных барьеров - внешних и внутренних препятствий, которые мешают осуществлению деятельности.

Среди внутренних (психологических) барьеров исследователи выделяют консерватизм, ригидность, догматизм, конформизм, стереотипы, неадекватность самооценки, мотивацию избегания неудач.

Длительно формирующийся в профессии опыт педагога становится препятствием к осуществлению инновационной деятельности. Востребованность одних и угасание других личностных свойств в профессиональной деятельности приводит к развитию профессиональной деформации личности.

Педагог игнорирует новые технологии, если они предполагают полный отказ от имеющегося опыта, что делает обогащение опыта затруднительным. Поэтому педагогу с большим стажем работы труднее действовать в русле нововведений.

Основные проявления антиинновационных барьеров в деятельности педагога:

- консерватизм (как приверженность ко всему привычному, устаревшему, отжившему, косному; враждебность и противодействие прогрессу, передовому; предубежденное отношение к нововведениям в педагогической деятельности);

- ригидность (как неспособность корректировать программу деятельности в условиях, требующих ее перестройки согласно новым ситуационным требованиям);

- догматизм (как способ мышления, оперирующий догмами, проявляющийся в бездоказательности, категоричности, схематизации в профессиональной деятельности, противоречащий творческому характеру деятельности, опирающегося только на традиционные привычные знания и

способы мыслительной деятельности, не выходящего за рамки застывших или абсолютных аксиом, не опирающегося на новые доказательства, факты и идеи, а также не учитывающего изменяющихся условий применения знаний);

- конформизм (как пассивность в принятии существующего порядка, которая доминирует над творчеством, стремление быть похожим на других, не отличаться от них в своих суждениях и поступках);

- стереотипы (как механические действия, на основе прошлого опыта субъекта, которые ограничивают мышление и не дают выйти за рамки привычного мировосприятия);

- мотивация по типу избегания неудач;

- завышенная или заниженная самооценка [29].

В условиях внедрения инновационных технологий педагоги дошкольных образовательных учреждений переживают состояние психологических барьеров.

Особенно ярко представлен барьер «напряженное состояние». Это показывает, что у педагогов часто возникают отрицательные эмоциональные переживания, связанные с повышенным утомлением в профессиональной деятельности.

Возникновение напряженных психических состояний у педагогов связано прежде всего с практической реализацией своих знаний и умений, а также с построением взаимоотношений со всеми субъектами образовательного процесса, что выражается в повышенной утомляемости и раздражительности. Также педагоги испытывают напряжение при подготовке к проведению непосредственной образовательной деятельности в соответствии с меняющимися требованиями.

Кроме того, данное состояние проявляется, если нет возможности в полной мере реализовать все те действия и планы, которые были намечены, и как следствие этого возникает состояние недовольства, чувство гнева и безразличия к работе.

Барьер «напряженное состояние» определяет проявление последующих барьеров и оказывает существенное влияние на качественное выполнение деятельности и реализацию педагога в деятельности.

Существенное влияние на проявление барьера стресса у педагогов дошкольного образования оказывают:

- факторы возникновения критических ситуаций в профессиональной деятельности;
- неблагоприятное развитие собственных профессиональных качеств, что влечет за собой проявление агрессивности к окружающим, возникновение чувства подавленности, безысходности, а также возникновение чувства страха за свою дальнейшую судьбу в связи с происходящими изменениями в образовании.

На неэффективность результатов, внедряемых в образовательную среду новшеств, оказывают воздействие такие факторы:

- синдром личностно-профессионального выгорания педагога, возникающего вследствие непринятия новшеств субъектами образовательной среды;
- отсутствие комфортных условий в реализации новых творческих идей в образовательной среде (большая учебная нагрузка педагога, отсутствие кабинетов психологической разгрузки и снятия эмоционального напряжения, большое количество детей в классе и др.);
- неразработанность регламента взаимоотношений и ответственности сторон - участников инновационного процесса;
- незаинтересованность педагогов в инновационной деятельности ввиду осознания ответственности за возможные негативные последствия новшеств, личностные риски (несоответствие требованиям руководства образовательной организации, конформизм, разногласия в коллективе и др.);
- мотивационная неподготовленность педагогов к реализации инноваций (отсутствие у педагогических работников мотивации на овладение

компетенциями «инновационного человека»); непрестижность профессии педагога и др. [1, с. 269].

Основными мотивационными стимулами к инновационной деятельности педагогов ДОО являются повышение интереса детей к образовательному процессу, возможность укрепления и повышения педагогического статуса, реализации накопленного профессионального опыта и приобретение нового как возможность саморазвития и самоутверждения в профессии.

Одной из трудностей является поиск инноваций и оценка эффективности этих инноваций.

Важнейшими факторами эффективности поиска инноваций выступают:

- широта поиска инноваций (количество источников и каналов информации, из которых ДОО получают сведения о педагогических разработках) - чем больше источников и каналов информации организацией используется, тем масштабнее осуществляется поиск новшеств, тем больше вероятность найти интересующую педагогическую разработку;

- активность при получении информации о инновациях (она может изменяться от пассивного просматривания материалов, присланных из вышестоящих органов управления образованием, периодических изданий, бюллетеней, до формулирования и отправления собственного запроса на поиск разработок с необходимыми характеристиками в электронные базы данных);

- ценность информации о инновациях (более рационально использовать те источники и каналы, которые несут ценную для ДОО информацию).

Источниками и каналами информации для ДОО выступают:

- публикации и сообщения Министерства образования и науки;
- публикации и сообщения регионального органа управления образованием;
- публикации и сообщения муниципального органа управления образованием;
- публикации и сообщения региональной методической службы;
- публикации и сообщения муниципальной методической службы (инновационного центра);

- сообщения, семинары, мастер-классы ИПК, ИРО; - курсы повышения квалификации; - сообщения руководителей инновационных учреждений дошкольного образования;

- сообщения педагогов-новаторов, распространителей инновационного опыта; - проблемные курсы, семинары, консультации, круглые столы;

- публикации учебных, научно-исследовательских учреждений и организаций;

- специальная и научная литература; - материалы симпозиумов, конгрессов, конференций;

- видеоконференции, получение видео-, аудио- и аудиовизуального контента по запросу; - сообщения в специальных журналах и газетах.

Таким образом, анализ условий внедрения инноваций в педагогическую деятельность педагогов МБДОУ «Детский сад № 36» г. Уссурийска Уссурийского городского округа показывает, что существуют оптимальные условия для внедрения инновационных проектов и технологий. Среди трудностей развития инновационных процессов в дошкольном учреждении следует отметить антиинновационные барьеры: внешние и внутренние препятствия, мешающие осуществлению деятельности. Среди психологических барьеров можно отметить консерватизм, конформизм, стереотипы, неадекватность самооценки, мотивацию избегания неудач. Часто антиинновационные барьеры связаны с проявлениями профессиональных деформаций личности воспитателя ДОУ.

К внешним барьерам относятся: социальные барьеры: несовместимость нового с имеющимся опытом и ценностями, принятыми в обществе; стереотипы мышления педагогического сообщества; организационные барьеры: противодействие руководящих органов образования внедрению нововведений; отсутствие координационных центров по разработке и внедрению педагогических инноваций; методические барьеры: недостаток методического обеспечения нововведения, недостаточная осведомленность работников образования в области педагогической инноватики; материально-технические

барьеры: большая нагрузка педагогов, плохие бытовые условия, низкий уровень заработной платы.

## **2.2 Разработка модели выпускника ДОО для внедрения инноваций**

В качестве основания для постановки новых целей выступает модель выпускника. Под моделью выпускника понимается предполагаемый результат совместной деятельности организации дошкольного образования и семьи, характеризующий их представления о наиболее важных личностных качествах, которыми должен обладать выпускник. Она должна включать в себя знания об окружающем мире и знания о мире деятельности.

Инновационная модель выпускника состоит из следующих структурных частей:

Физическое развитие и уровень здоровья ребенка

Соответствующие возрастным возможностям и индивидуальным особенностям, темпам морфологического и функционального созревания организма на данном возрастном этапе являются:

- биологическая зрелость, соответствующая нормативным показателям для данного возраста и необходимая для быстрой адаптации к режиму школьного обучения;

- владение двигательной культурой и деятельностью, сформированность на уровне свободного и осознанного выполнения основных движений, физических упражнений; достаточная компетентность в вопросах охраны и укрепления здоровья, осознание роли физической культуры и ее возможностей в собственном оздоровлении и физическом самосовершенствовании, бережное и действенное отношение к собственной жизни и здоровью как к высшим человеческим ценностям; ответственное отношение к охране собственного здоровья и развитое стремление к здоровому образу жизни и обеспечение собственной безопасности в ближайшем природном и социальном окружении; владение основными навыками оказания элементарной помощи себе и окружающим в ситуациях нарушения самочувствия (мелкие травмы, простуды, эмоциональное неблагополучие); сформированные самоконтроль и самооценка

в осуществлении двигательной деятельности; устойчивый интерес к физическим упражнениям и двигательной деятельности, проявление стремления к творческому использованию освоенного под руководством взрослого двигательного опыта;

- владение культурно-гигиенической культурой - осознанное, самостоятельное и качественное выполнение ребенком основных культурно-гигиенических навыков и умений (гигиена питания, одежды, окружающего пространства, содержание тела в чистоте); свободная ориентация в основных правилах поведения в окружающей природно-социальной среде и практических способах их реализации в различных ситуациях; проявление инициативности в оценке и самооценке, самоконтроль выполнения культурно-гигиенических процессов, требовательность их качественного выполнения как самим собой, так и окружающими (взрослыми и сверстниками), интерес и желание следовать требованиям гигиенической культуры, творческое использование усвоенных знаний и умений гигиенической культуры.

Такая содержательная работа по физическому воспитанию дошкольников направлена на поддержания физического здоровья воспитанников. В таблице 8 представлен состав воспитанников детского сада по группам здоровья.

Таблица 8 – Состав воспитанников ДОО по группам здоровья

	Первая группа	Вторая группа	Третья группа	Четвертая группа
2014-2015	15 %	68 %	17 %	0
2015-2016	12 %	76 %	12 %	0
2016-2017	11 %	79 %	10 %	0

#### Познавательное развитие

Заключается в соответствующих возможностях ориентации и освоения ребенком-дошкольником всего многообразия окружающего мира и познания самого себя, соответствии программам начального обучения в школе, а именно:

- развитости познавательных процессов, их произвольности и целенаправленности (восприятия, внимания, памяти, мышления, воображения и

речи) на уровне, соответствующем нормам психического возраста (дошкольного);

- развитию познавательной деятельности: осознанное, самостоятельное, креативное и практико-ориентированное использование ребенком основных способов ориентировки в окружающем мире (сенсорных, интеллектуальных: моделирование, символизирование, комбинирование, речевое планирование); владение целеполаганием и планированием познавательной деятельности, умение анализировать ее результаты и прогнозировать способы их качественного преобразования в соответствии с выявленными недостатками; информированность на уровне ясных и неясных представлений об основных сферах окружающей действительности и их развитии (природа, общество, рукотворный мир, мир самого себя); речевая и математическая грамотность на уровне, необходимом для успешного обучения в школе и требуемом для организации разнообразных видов самостоятельной, познавательно-практической деятельности; владение умением использовать при планировании, прогнозировании и осуществлении разнообразных видов значимой деятельности (игровой, трудовой, учебно-познавательной, художественной и др.) усвоенных в процессе обучения и самостоятельного экспериментирования закономерностей развития природы и социального окружения;

- познавательных и начальных учебных умениях и навыках: владение на уровне самостоятельного и творческого использования разнообразных познавательных умений и навыков (наблюдение, сравнение, классификация, сериация, обобщение); умение учиться - принимать на себя учебную задачу, поставленную взрослым, уметь предварительно планировать собственную деятельность и осуществлять ее пошаговый контроль, умение осуществлять сотрудничество со взрослыми и сверстниками в процессе учебно-познавательной деятельности, проявление инициативности в самостоятельном познании и творческом преобразовании окружающей действительности;

- аффективно-эмоциональной сфере: развитые когнитивные устремления и мотивы познавательной деятельности (познавательный интерес,



интеллектуальные эмоции удивление, сомнение, радость познания, любознательность); ответственное использование освоенных знаний и познавательных умений в тех видах деятельности, которые имеют своим предметом живые организмы (уход за растениями, животными, природоохранная деятельность, общение со взрослыми и сверстниками);

- самостоятельности в познании: владение на уровне самостоятельной организации и осуществления разнообразными видами элементарной поисковой познавательной деятельности - экспериментирования, опытничества, моделирования, сочинительства, фантазирования.

В Таблице 9 представлены результаты освоения воспитанниками ДОУ образовательной программы.

Таблица 9 – Уровень освоения образовательной программы, %

Группы	Физическое развитие	Познавательное развитие	Социально-коммуникативное развитие	Речевое развитие	Художественно-эстетическое развитие	Итого % освоения Программы
Младшая группа	100	96	100	89	100	98
Средняя группа	98	95	96	90	100	98
Старшая группа	98	100	100	89	100	100
Итого % освоения Программы	87	90	94	88	93	100

#### Становление личности

- аффективно-эмоциональная сфера личности: преобладание жизнерадостного, положительного, эмоционально-окрашенного и подлинно познавательного и созидательного отношения к миру, устойчивое проявление потребности в общении с окружающим миром: природой, сверстниками, людьми, искусством; развитые в соответствии с возрастными возможностями социальные эмоции и чувства (любовь и уважение к самому себе, к

окружающим взрослым и сверстникам - как к источникам духовного и эмоционального обогащения, партнерам совместной деятельности, живым существам; гуманного отношения к природно-социальному окружению, радости от общения с различными сферами окружающего мира и взаимодействия с ними; сформированные в своей основе нравственные мотивы поведения и деятельности, выражающиеся в осознанном и действенном желании помочь, уступить, порадоваться за другого человека;

- социально-нравственные способности: развитость способностей к сопереживанию, сочувствию и содействию окружающим в ситуациях их неблагополучия, к социальной ориентации на сверстников как основы нравственного поведения, способности к адекватному анализу, прогнозированию разнообразных социально-значимых ситуаций взаимодействия со сверстниками и взрослыми, коммуникативных способностей;

- социально-нравственная компетентность (владение на уровне самостоятельного пользования представлениями о разнообразных эмоциональных состояниях, переживаниях, настроениях, интересах партнеров по общению, об основных способах, правилах гармоничного, гуманистически ориентированного, содержательного общения со взрослыми, сверстниками;

- свободное и осознанное владение обобщенными представлениями о содержании и особенностях, способах проявления социально-значимых норм и соответствующих им свойств личности: гуманность, доброжелательность, правдивость, ответственность, честность, любовь к родному краю и другое; о простейших закономерностях развития природы, общества и человека, о культуре родного народа и других народов, о родном городе, стране (архитектура, история, достопримечательности, великие люди), о труде как основном средстве жизнедеятельности человека и развитии общества;

- социально-нравственные умения и навыки: владение навыками и умениями общения на уровне их свободного, осознанного и адекватного использования в разнообразных ситуациях коммуникативного взаимодействия со взрослыми, сверстниками, освоенность на уровне свободного применения

умений социальной перцепции (восприятие социально-значимого другого ребенка, сверстника);

- владение средствами вербального и невербального выражения своих чувств, состояний, переживаний и настроений, желаний, умение понятными средствами выразить отношение к окружающим людям и их поступкам; владение способами проявления гуманного, ответственного, доброжелательного, справедливого, честного, дружелюбного отношения к сверстникам, близким взрослым, умение самостоятельно, по собственной инициативе добывать, анализировать и систематизировать, а также применять социально-нравственные знания, обогащаясь ими в условиях непосредственного общения со взрослыми, рассматривание и чтение книг, повседневных наблюдений, игр, экспериментирования, общения со сверстниками и др.;

- нравственная самостоятельность: проявление независимости в инициативности в приобретении, оперировании и созидании в простейших видах деятельности социально-нравственных представлений, креативность - детское культуротворчество: посредством освоенных способах моделирования, фантазирования, комбинирования в игровой, конструктивной, познавательной и практических видах деятельности, стремление к самостоятельному познанию, оценке социальной действительности, поступков и действий людей, ситуаций общения;

- социально-нравственное самосознание: адекватность самооценки поступков и поведения в отношении к взрослым и сверстникам, отношении к себе - как к индивидуальности, признание других - как ценностей, источников духовно-нравственного обогащения и развития, проявление стремления к признанию собственных и чужих достоинств, осознанная и адекватная ситуации самооценка нравственных поступков и действий, стремление к самосовершенствованию;

-эстетическое развитие, аффективно-мотивационная сфера (преобладание устойчивых, положительно окрашенных эмоций, эмоциональной отзывчивости в процессе взаимодействия с предметами и объектами искусства, к

эстетической стороне окружающей действительности, устойчивое проявление потребности в общении с ними на основе эмоциональной идентификации; развитые в соответствии с возрастными возможностями эстетические чувства и эстетические отношения к предметному миру, природе, культуре, самому себе; сформированные в своей основе индивидуально-творческие мотивы деятельности);

- художественно-творческие способности (развитость способности к переживанию единения себя с миром; способности к выделению самоценности любого объекта; способности к полноценному диалогу с искусством; потребности преобразования окружающих действий по принципам гармонично целесообразного, соразмеренного, оформленного, целостного);

- художественно-творческая компетентность (владение на уровне самостоятельного использования знаниями об окружающем мире как возможном содержании произведений искусства, о художниках, материалах, выразительных средствах и их возможностях; оперирование «языком искусства»; наличие эстетических суждений, оценки, предпочтений, их аргументация);

- художественно-творческие умения и навыки (сформированность умения и навыков восприятия объектов окружающей действительности и произведений искусства с позиций присутствия или отсутствия в них эстетического начала, соотношение выделенных характеристик с эталонами «красивости» и «открытия» субъективно-значимого смысла произведения; самостоятельное создание индивидуального образа в художественно-творческой деятельности, интегрируя разные виды для большей его выразительности; владение определенным объемом технических навыков и умений; умение аргументировать свою позицию);

- художественно-творческая самостоятельность (наличие стремления к самовыражению в различных видах художественно творческой деятельности средствами художественных образов, проявление независимости в подборе материалов, технике и способах выражения индивидуального замысла; развитое в соответствии с возрастными возможностями стремление

самостоятельно познавать феномен искусства, высказывать эмоционально-ценностное отношение к нему);

- художественно-творческое самосознание (адекватная самооценка результатов художественно-творческой деятельности по принципам гармонии, признание творческой индивидуальности авторов художественных произведений, стремление к самосовершенствованию).

В таблице 10 показан уровень готовности к обучению в школе у выпускников ДОУ.

Таблица 10 - Уровень готовности к обучению в школе у выпускников ДОУ

Образовательные области	Высокий уровень (%)					Средний уровень (%)					Низкий уровень (%)				
	Социально-коммуникативное развитие	Познавательное развитие	Речевое развитие	Художественно-эстетическое развитие	Физическое развитие	Социально-коммуникативное развитие	Познавательное развитие	Речевое развитие	Художественно-эстетическое развитие	Физическое развитие	Социально-коммуникативное развитие	Познавательное развитие	Речевое развитие	Художественно-эстетическое развитие	Физическое развитие
Подготовительная группа	44	51	38	37	65	56	49	62	63	35	-	-	-	-	-

Проанализировав результаты мониторинга на конец 2016-2017 учебного года, можно сделать вывод, что выпускники освоили основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Таким образом, у выпускников детского сада необходимо сформировать картину мира (физического, органического, социального), необходимую им для ориентации в нем, а также развить у них компетенции, позволяющие им на определенном уровне реализовать себя как субъекта: игровой, учебной, трудовой, исследовательской, художественно-эстетической деятельности;

гражданских (правовых) отношений; национальных отношений; семейных отношений; общения; самопознания; саморазвития; здорового образа жизни; отношений с природой.

### **2.3 Методика обучения преподавателей ДОУ по внедрению инноваций в профессиональной деятельности**

Для обучения воспитателей ДОУ проведению инновационной деятельности были предложены следующие методы: обучающий семинар, беседа, деловые игры, тренинг, метод проектов.

Для подготовки к инновационной деятельности был проведен обучающий семинар с воспитателями ДОУ по теме «Внедрение инноваций в деятельность ДОУ».

Цель семинара: подготовить воспитателей ДОУ к осуществлению инновационной деятельности.

Достижению поставленной цели способствовало решение следующих задач:

1. Обогащение слушателей знаниями в области инноватики и инновационного менеджмента.
2. Воспитание активной позиции в осуществлении инновационной деятельности.
3. Развитие качеств инноватора: креативности, способности к управленческой рефлексии.

Содержание семинара предусматривало использование различных видов и форм организации занятий со слушателями. Лекции были направлены на повышение уровня теоретических знаний в инновационной деятельности; практические занятия – на глубокую и детальную проработку вопросов осуществления инновационных процессов.

К примеру, на первом занятии была вынесена тема «Теоретические основы инноваций», где в теоретической части воспитателей ознакомили с основными категориями инноватики: «новшество», «нововведение», «инновации», «инновационный процесс», «инновационная деятельность», со

структурой инновационного процесса; с разными типологиями нововведений. Практическая часть первого занятия включала два вида работы:

1) дискуссию по проблеме «Внедрение инноваций в ДООУ». Вопросы для дискуссии: нужны ли инновации в ДООУ? Мотивы внедрения инноваций в ДООУ? Каковы резервы современного дошкольного учреждения и где их найти для внедрения инноваций? Можно ли подготовить педагога инноватора или это врожденные качества?

2) задание выделить благоприятные условия внедрения инноваций в управление ДООУ. Работа осуществлялась парами, затем коллективно.

Для развития креативных качеств, овладения самоанализом отношений с коллегами, родителями, формирования позитивного отношения к обновлению деятельности применялись творческие упражнения, ситуативно коммуникативные игры, диагностические карты. В частности, «Разыгрывание проблемной ситуации», для развития креативности – «Передача чувств по кругу», «Ассоциация» и другие (автор Л. Д. Столяренко).

Отработка алгоритма действий по внедрению инноваций происходила через тренинги, практические упражнения «Прими решение».

Формирование эмоционально ценностного отношения к инновационной деятельности. С целью мотивации воспитателей на обновление детского сада была проведена деловая игра «Мотивация педагогического коллектива» деловые игры, «творческие мастерские», решение и обсуждение практико ориентированных ситуаций и т. д.

Деловая игра – имитационный, управленческий процесс, в котором его участники согласно целям и правилам принимают решения и организуют исполнение их в конкретной обстановке взаимосвязанных ситуаций. Игра выполняет обучающую, развивающую, воспитательную функции и позволяет избавиться от стереотипов, шаблонов мыслительной деятельности, что особенно важно для развития творческой активности руководителей.

На втором занятии «Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении» воспитателей познакомили с разными видами инновационной деятельности, уделили особое внимание обобщению и

распространению передового педагогического опыта, внедрению инноваций. Рассмотрели вопросы организации и критерии эффективности инновационной деятельности в дошкольных образовательных учреждениях.

Отработка умений поиска нововведений и формирования банка инновационных данных проводилась на практическом занятии в форме «творческой мастерской». Каждой подгруппе (4 человек) нужно назвать нововведение и оформить карточку инноваций.

В конце занятия эксперты подводили итоги работы каждого и подгруппы по результатам выполненных заданий. В качестве вспомогательного материала были даны журналы «Дошкольное воспитание», пособия с обобщенным педагогическим опытом. Оформленная картотека инноваций послужила банком управленческих инноваций.

По теме «Мотивация и нововведения» была проведена деловая игра «Мотивация педагогического коллектива», главная цель которой помочь мотивировать коллектив на инновационную деятельность.

В первой части занятия предлагалось проранжировать мотивы воспитателей на трудовую деятельность. По результатам ранжирования из 23 предложенных мотивов выбрали 10 и расположили их в порядке убывания значимости следующим образом:

- доверие и любовь детей;
- творческая атмосфера в коллективе;
- заработок;
- перспектива повышения в должности;
- условия для реализации своих идей;
- престиж, удовольствие, удовлетворение;
- хороший стиль управления;
- интересная деятельность;
- соответствие интересов на работе и вне ее;
- доброжелательное отношение коллег.

С целью развития коммуникативных умений, умения находить нужные мотивы в ходе делового взаимодействия разыгрывались ситуации:



руководитель должен убедить опытного воспитателя, желающего уволиться, остаться и доработать в ДОО до конца учебного года; при встрече с потенциальным клиентом заинтересовать его содержанием деятельности детского сада и заключить договор. При этом увеличение заработной платы невозможно.

На основе проблемной ситуации им необходимо было перечислить как можно больше предположений, объясняющих поведение воспитателей, не желающих заниматься инновационной деятельностью, перечислить меры, которые может предпринять старший воспитатель с заведующим.

Слушатели выдвигали следующие предположения о нежелании воспитателей внедрять инновации: авторитарный стиль руководства заведующего и старшего воспитателя; слабая система стимулирования воспитателей; неготовность воспитателей реагировать на изменения, боязнь не справиться с этим делом; лень; нежелание тратить свое свободное время; неблагоприятный климат в коллективе (несплоченный коллектив, эмоциональный дискомфорт); некорректная форма предъявления информации педагогам (навязана, не объяснена, плохо сформулирована).

Названы меры, которые позволят выйти из создавшейся ситуации: материальное стимулирование (повышение заработной платы, премии за участие в научной работе), моральное стимулирование – повышение значимости и статуса сотрудников, работающих в данном направлении, изменение стиля общения, создание актива ДОО и подключение его к работе, внедрение системы мер по улучшению психологического микроклимата в ДОО и т. д.

Воспитателям было предложено составить инновационные проекты, среди них были проекты: духовно-нравственного развития дошкольников на основе краеведческого материала, проект обеспечения преемственных связей ДОО и школы на основе кратковременного пребывания детей, проект реализации исследовательской деятельности дошкольников на основе экспериментирования.

Интересным является проект - открытие группы кратковременного пребывания для детей старшего дошкольного возраста для подготовки детей к обучению в школе. Проект предназначен для детей дошкольного возраста, не посещающих образовательные учреждения.

Цель: всестороннее развитие детей 5–7 лет и подготовка их к обучению в школе.

Задачи: выравнивание стартовых возможностей детей из разных социальных групп и слоев населения; формирование готовности детей к школе: физической, психологической, специальной; развитие коммуникативных качеств у детей при общении со сверстниками и взрослыми; оказание помощи в адаптации ребенка к обучению в школьных условиях.

Ценность данного проекта состоит в том, что он показывает возможности дошкольных учреждений в подготовке детей к школе не только в области знаний, но и в плане психологической готовности (мотивационной, волевой, развитие мышления, речи и других психических процессов).

До сегодняшнего дня в нашем городе подготовка детей к обучению в школе, не посещающих детские сады, остается приоритетом школ, что и продемонстрировал констатирующий эксперимент.

Таким образом, методика обучения преподавателей ДОО по внедрению инноваций в профессиональной деятельности опирается на использование следующих методов: обучающий семинар, беседа, деловые игры, тренинг, метод проектов. Использование данных форм и методов позволяет обогатить педагогов знаниями в области инноватики и инновационного менеджмента, способствовать воспитанию активной позиции в осуществлении инновационной деятельности, развивает качества инноватора: креативность, способность к управленческой рефлексии.

Изучение педагогических условий для ведения инновационной деятельности в МБДОУ «Детский сад № 36» г. Уссурийска показало:

1. Анализ условий внедрения инноваций в педагогическую деятельность педагогов показывает, что существуют оптимальные условия для внедрения инновационных проектов и технологий, а именно компетентность, мобильность

управленческой команды; партнерство, как стиль управления; открытость управления на основе отработанных механизмов обратной связи с внутренними (сотрудники) и внешними (родители и партнеры) потребителями. Pest- swot – анализ позволяют руководителю сконструировать такое решение проблемы внедрения инновационных программ, которое учитывает все исходные данные.

2. Больше внимание следует уделять повышению квалификации педагогических кадров, так как слабыми сторонами являются недостаточная работа по самообразованию, снижение уровня удовлетворенности персонала.

3. Модель выпускника инновационного детского сада включает: картину мира (физического, органического, социального), необходимую им для ориентации в нем, а также развить у них компетенции, позволяющие им на определенном уровне реализовать себя как субъекта: игровой, учебной, трудовой, исследовательской, художественно-эстетической деятельности; гражданских (правовых) отношений; национальных отношений; семейных отношений; общения; самопознания; саморазвития; здорового образа жизни; отношений с природой.

4. Методика обучения преподавателей ДОО по внедрению инноваций в профессиональной деятельности опирается на использование следующих методов: обучающий семинар, беседа, деловые игры, тренинг, метод проектов. Использование данных форм и методов позволяет обогатить педагогов знаниями в области инноватики и инновационного менеджмента, способствовать воспитанию активной позиции в осуществлении инновационной деятельности, развивает качества инноватора: креативность, способность к управленческой рефлексии.

### **3 Разработка программы по повышению эффективности организационно-педагогических условий развития инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №36»**

#### **Введение**

Речевое развитие дошкольника является одним из приоритетных направлений работы дошкольного образовательного учреждения. В связи с этим предлагаем совместно с Управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа и администрацией МБДОУ «Детский сад № 36» г. Уссурийска Уссурийского городского округа разработку программы для создания на базе детского сада логопедического пункта для его дальнейшего внедрения.

В настоящее время, проанализировав реальную ситуацию дошкольных учреждений, видим, что происходит увеличение детей с нарушениями речи. Логопедов в детских садах очень мало. Все сложнее становится организовать коррекционную работу с детьми. Исходя из этого, детские сады открывают логопункты.

Современные технологии в деятельности учителя-логопеда имеют очень большое значение. Они способствуют достижению успехов в преодолении речевых нарушений у детей, создают благоприятный эмоциональный фон. Использование инновационных технологий в логопедической практике служит эффективным дополнением к общепринятым технологиям и методикам. Творчески сочетая разные технологии обучения, постоянно используя их на практике, в соответствии с индивидуальными особенностями ребенка, обучающий процесс становится наиболее результативным.

До настоящего времени не существует программы, утвержденной Министерством образования, регламентирующую работу логопункта. Этим обуславливается значимость написания разработки программы, применение которой позволит устранить речевые нарушения дошкольников и освоить основную образовательную программу.

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа инновационной деятельности МБДОУ детский сад № 36 г. Уссурийска Уссурийского городского округа
Этапы инновационной деятельности	Данный проект предполагается реализовать в три этапа: I этап – подготовительный: 2019 – 2020 г.г. II этап – практический: 2021 г. III этап – аналитический: 2022 г.
Основание разработки программы	Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция 2016 г.); Федеральный закон Российской Федерации от 06 декабря 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Указы президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и от 01 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 гг.»; Закон Приморского края «Об образовании в Приморском крае: (в ред. Законов Приморского края от 30.04.2015 N 613-КЗ»
Актуальность программы	В настоящее время особую актуальность приобретаю вопросы организации специальной коррекционной помощи детям с особыми образовательными потребностями. С каждым годом увеличивается число детей с речевыми патологиями. Логопедический пункт создается в учебном заведении с целью оказания максимальной помощи детям, имеющим речевые нарушения.
Цель программы	Совершенствование стратегии и тактики инновационной деятельности ДОУ, определение наиболее действенной формы и адекватного содержания работы по развитию речи дошкольников.
Задачи инновационной программы	1. Создать инновационную модель образовательного пространства, обеспечивающего формирование ключевых компетентностей деятельности детей дошкольного возраста, в частности речевое развитие: -коррекция всех сторон речи ребенка, -своевременное предупреждение трудностей в освоении программы дошкольного учреждения, -консультативная помощь педагогами, родителям (законным представителям) детей. 2. Обеспечить условия формирования единого образовательного пространства вокруг каждого ребёнка. 3. Обеспечить образовательное пространство ДОУ современными компьютерными технологиями, способствующими повышению познавательной активности детей, их позитивной мотивации.

	<p>4. Познакомить детей с компьютером как современным инструментом обработки информации.</p> <p>5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов в овладении инновационными технологиями.</p> <p>6. Стимулировать и активизировать экспериментально – научные исследования педагогов, нацеленные на разработку перспективных технологий в развивающей работе с детьми дошкольного возраста.</p> <p>7. Осуществить информационную, научно – методическую и психолого – педагогическую поддержку творческих поисков.</p> <p>8. Создать банк обучающих программ, дидактических и методических материалов для организации инновационной деятельности.</p> <p>9. Пропагандировать инновации и опыт инновационной деятельности в массовой педагогической практике.</p> <p>10. Создать консультационный пункт для педагогов района и родительской общественности.</p> <p>11. Произвести методическое оформление инноваций, дающее возможность их массового использования.</p> <p>12. Привлечь к активному сотрудничеству семьи воспитанников.</p>
Основные направления программы	<p>1. Укрепление физического и психического здоровья детей, их эмоционального благополучия.</p> <p>2. Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными особенностями.</p> <p>3. Коррекция речевых нарушений дошкольников.</p> <p>4. Формирование предпосылок к учебной деятельности.</p> <p>5. Формирование и развитие интеллектуальной и коммуникативной компетентности дошкольников с речевыми нарушениями.</p>
Координатор программы	Управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.
Участники программы	Учитель – логопед. Воспитатели. Дошкольники.
Ресурсное обеспечение	Финансирование мероприятий программы осуществляется за счет внебюджетных средств.
Ожидаемые конечные результаты программы	<p>Качественные</p> <p>1. Снижение количества детей, нуждающихся в логопедическом сопровождении к старшему дошкольному возрасту (механизм оценки – количественный анализ);</p> <p>2. Создание копилки методических, практических и электронных материалов (программы, игры, презентации, аудио и видео записи, картинки).</p> <p>3. Удовлетворенность родителей и педагогов в качестве предоставляемых услуг (критерий оценки – результаты анкетирования родителей).</p> <p>Расширение информационного поля о деятельности</p>

	логопункта ДОУ. Количественные 1. Повышение качества коррекционно-образовательного процесса; 2. Увеличение числа старших дошкольников, выпущенных из логопедического пункта с отсутствием недостатков речи. 3. Увеличение числа родителей старших дошкольников, удовлетворенных качеством образовательных услуг.
Ресурсное обеспечение программы	Кадровые: Учитель-логопед. Информационные: логопедический кабинет оснащен компьютером, есть доступ к сети Интернет, функционирует сайт ДОУ. Временные: программа рассчитана на 3 года, данного времени достаточно для его реализации и получения первичных результатов. Материально – технические: в кабинете логопеда существует электронная библиотека по разделам: программы, игры, презентации по темам, аудиозаписи (сказки, потешки, скороговорки, поговорки), музыка, электронные книги.

### Механизм реализации Программы

Данная Программа реализуется Управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа; Муниципальными дошкольными образовательными учреждениями Уссурийского городского округа.

Программа реализуется в три этапа:

1 этап – подготовительный – 2019 г. предполагает изучение и анализ состояния развития речи детей дошкольного возраста, разработка нормативно-правовой базы, связанной с открытием логопункта, перспективных и календарных планов, создание условий работы логопункта (обеспечение методическим материалом и средствами обучения логопедического процесса).

2 этап – практический – 2020 г. предусматривает отбор методов, методик по программе, внедрение современных инновационных технологий, реализация комплекса проектов – как вновь созданных, так и традиционных, привлечение родителей.

3 этап – рефлексивный 2021 г. оценка эффективности мероприятий, направленных на создание логопункта, выявление результативности

реализуемой программы посредством диагностики, подведения итогов, определение перспектив.

Основополагающие принципы программы:

- принцип природосообразности, т.е. синхронного выравнивания речевого и психического развития детей с нарушениями речи;
- онтогенетический принцип, учитывающий закономерности развития детской речи в норме;
- принцип индивидуализации, учета возможностей, развития и потребностей каждого ребенка;
- принцип признания каждого ребенка полноправным участником образовательного процесса;
- принцип поддержки детской инициативы и формирования познавательных интересов каждого ребенка;
- принцип конкретности и доступности учебного соответствия требований, методов, приемов и условия образования индивидуальным и возрастным особенностям детей;
- принцип систематичности и взаимосвязи учебного материала;
- принцип постепенности подачи учебного материала;
- принцип концентрического наращивания информации в каждой из последующих возрастных групп во всех пяти образовательных областях;
- принцип взаимосвязи работы над различными сторонами речи;
- принцип обеспечения активной языковой практики.

Координатором Программы является Управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

Программа предусматривает оказание системной методической, теоретической, организационной помощи муниципальным дошкольным образовательным учреждениям в Уссурийском городском округе.

Программа стимулирует реализацию педагогических идей, организацию образовательного пространства, предполагает развитие каждого ребёнка с учетом его склонностей, интересов, уровней активности.

Оказание организационной и консультационной взаимопомощи



Управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа:

- создает инновационные модели образовательного пространства, обеспечивающее формирование ключевых компетентностей деятельности детей дошкольного возраста;
- обеспечивает образовательное пространство ДОО современными компьютерными технологиями, способствующими повышению познавательной активности детей, их позитивной мотивации;
- пропагандирует инновации и опыт инновационной деятельности в массовой педагогической практике;
- создает консультационный пункт для педагогов и родительской общественности;
- производит методическое оформление инноваций, дающее возможность их массового использования.

Администрация ДОО:

- обеспечивает условия формирования единого образовательного пространства вокруг каждого ребёнка;
- стимулирует и активизирует экспериментально – научные исследования педагогов, нацеленные на разработку перспективных технологий в развивающей работе с детьми дошкольного возраста;
- осуществляет информационной, научно – методическую и психолого – педагогическую поддержку творческих поисков.

Воспитатели:

- повышают уровень профессиональной компетентности в овладении инновационными технологиями;
- создают банк дидактических и методических материалов для организации инновационной деятельности;
- привлекают к активному сотрудничеству семьи воспитанников.

Механизм реализации программы предполагает достижение каждым ребенком уровня развития, соответствующий возрастным нормам,

предупреждение возможных трудностей в усвоении программы детского сада, обусловленных нарушением речи.

Администрация детского сада создает условия для коррекционно-образовательного процесса, осуществляет контроль деятельности в пределах своих полномочий.

Учитель логопед:

- своевременно диагностирует дошкольников;
- проводит коррекцию речевых нарушений;
- распространяет логопедические знания среди воспитателей и родителей;
- помогает воспитателю в выборе наглядно-дидактического и литературного материала с учётом индивидуальных и возрастных особенностей детей, специфики этапа развития речи;
- повышает профессиональную квалификацию.

Воспитатель:

- обсуждает результаты логопедической, психологической и педагогической диагностики;
- ведут совместно с учителем-логопедом систематические наблюдения за развитием речи детей.

Модель взаимодействия учителя-логопеда, воспитателей и родителей показана на рисунке 3.

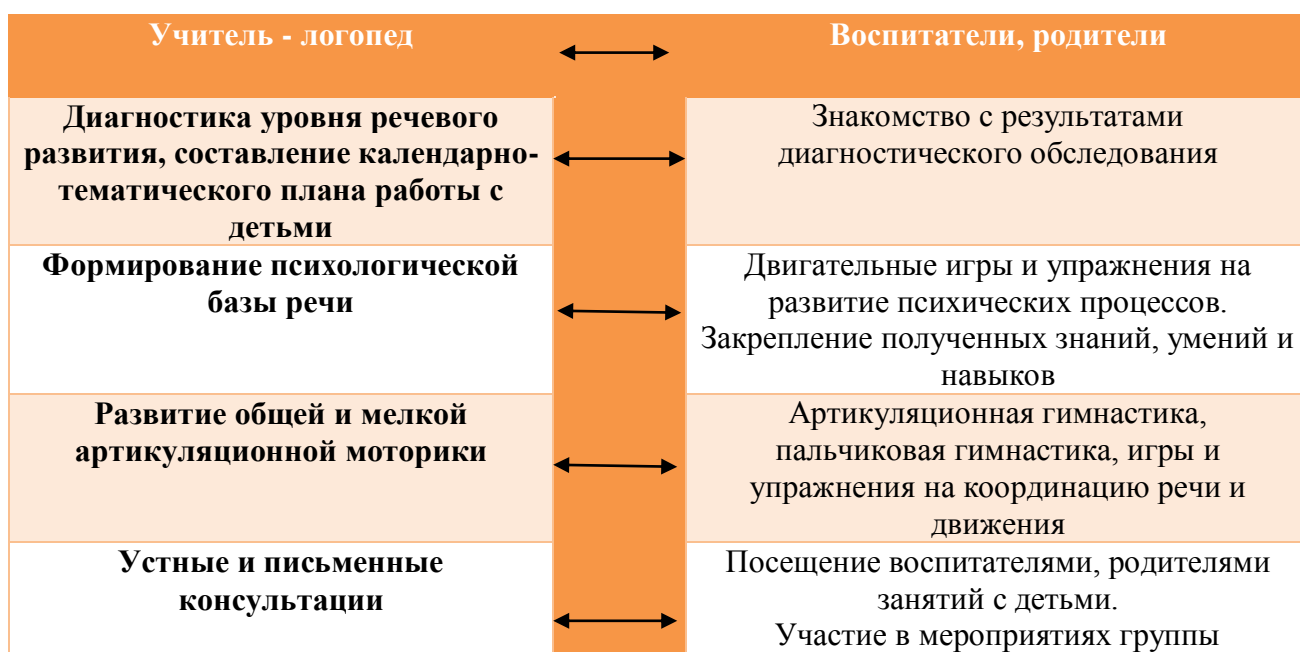


Рисунок 3 - Модель взаимодействия учителя логопеда, воспитателей и родителей.

Мероприятия программы по внедрению логопункта в ДОУ

Содержание деятельности	Ответственные	Срок исполнения
1. Организационные мероприятия		
Проведение опроса родительской общественности	Старший воспитатель	Весь период.
Прогноз потребности в новых типах и видах образовательных услуг.	Заведующая Старший воспитатель	Сентябрь 2019 г.
Анкетирование педагогических работников ДОУ, родителей	Старший воспитатель	Октябрь 2019 г.
Обследование детей, заполнение речевых карт, оформление документации	Учитель – логопед.	Ежегодно
Поиск программно – методических пособий, игровых программ, обеспечивающих формирование, коррегирование и развитие детей, навыков учебной деятельности.	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Сентябрь – ноябрь 2019 г.
Создание творческой группы из высококвалифицированных специалистов для реализации программы	Заведующая Старший воспитатель	2019 г.
Разработка структуры внедрения предметно – пространственной развивающей среды на основе инновационных технологий в деятельности ДОУ	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	2019 г.
Прогнозирование программно – методического, дидактического и развивающего обеспечения	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно

*Продолжение таблицы*

Содержание деятельности	Ответственные	Срок исполнения
Разработка перспективных планов консультативной работы для педагогов и родительской общественности.	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно
Разработка системы мониторинговых исследований за ходом реализации программы	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Сентябрь - декабрь
Изучение методических рекомендаций по использованию ПК, компьютерных программ в образовательной деятельности ДОУ	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Сентябрь – ноябрь
<b>2. Открытие логопункта</b>		
Утверждение локальных актов, нормативно – правовых документов, обеспечивающих реализацию инновационной деятельности.	Заведующая	2019
Утверждение программно – методического обеспечения с учетом инновационных технологий	Заведующая	2019
Реализация Программы Центра коррекции речи на основе использования компьютерных технологий	Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	
Внедрение новых форм и методов работы в образовательный процесс с использованием инновационных технологий	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно
Совещание при заведующей ДОУ «Готовность ДОУ к внедрению программы» Проведение инструктивно-методических совещаний и обучающих семинаров по вопросам введения инноваций Педагогические совещания: «Деятельность по развитию профессиональной компетентности педагогов ДОУ по внедрению инновационных технологий»	Заведующий Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	2020 г.

*Продолжение*

Содержание деятельности	Ответственные	Срок исполнения
«Психологическое сопровождение инновационного процесса» Семинары: «Преемственность ДООУ и школы в процессе подготовки старших дошкольников к учебной деятельности» «Система приемов компьютерно - опосредованного воздействия на познавательное развитие дошкольников»		
Диагностика речевого, познавательного, социального развития дошкольников.	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДООУ	Ежегодно
Систематический анализ достигнутых результатов в образовательной деятельности на основе инновационных технологий.	Учитель – логопед. Педагоги ДООУ	Ежегодно
Обеспечение стратегии взаимодействия с семьей по организации психолого – педагогической помощи родителям	Старший воспитатель Педагоги ДООУ	Ежегодно
Проведение научно – практических семинаров, круглых столов, тренингов с целью повышения профессионального уровня педагогов района	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДООУ	Ежегодно
Создание справочно – информационной службы по вопросам развития речи детей в ДООУ для жителей города	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДООУ	2019
Формирование сетевого взаимодействия по обеспечению преемственности начального и дошкольного образования в условиях реализации в ФГОС. МБОУ СОШ средняя школа № 28 (организация совместных мероприятий для детей и родителей;)	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДООУ	Ежегодно

*Продолжение*

Содержание деятельности	Ответственные	Срок исполнения
Создание сайта МБДОУ с дальнейшим обновлением и размещением на нем информации о ходе инновационной деятельности.	Заведующая	2019 г
<b>3. Анализ результативности</b>		
Результативность инновационной деятельности ДОУ в образовательной деятельности.	Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно
Анализ уровня квалификации педагогов ДОУ Семинары: «Использование ИКТ в образовательной деятельности ДОУ» «Повышение профессионального мастерства педагогов ДОУ средствами инновационных технологий» «Подведение итогов коррекционной работы учителя- логопеда с детьми, зачисленными на логопедический пункт ДОУ» Презентация: «Игровые технологии в обучении дошкольников развитию речи»	Заведующая Старший воспитатель Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно
Поэтапная диагностика уровня развития детей, изучение динамики полученных навыков.	Учитель – логопед. Педагоги ДОУ	Ежегодно
Диагностика готовности дошкольников к обучению в школе; анализ развития речевой и интеллектуальной компетентности детей	Учитель – логопед Педагоги ДОУ	Ежегодно
<b>4. Работа с родителями</b>		
Анализ уровня участия родителей в жизни ДОУ.	Старший воспитатель Педагоги ДОУ	2021

*Продолжение*

Содержание деятельности	Ответственные	Срок исполнения
Выступление на родительских собраниях «Цели и задачи коррекционной логопедической работы с детьми, зачисленными на логопедический пункт ДОУ. Организационные вопросы. Рекомендации логопеда по организации занятий дома и соблюдение методических рекомендаций».	Старший воспитатель Учитель – логопед	Ежегодно

Ожидаемые результаты

После опроса родительской общественности организационные мероприятия предусматривают, сочетание различных технологий обучения, систематичность и целенаправленность использования их на практике, в соответствии с физическими и индивидуальными возможностями каждого ребенка.

Реализация разнообразных игровых технологий, повышают мотивацию к занятиям, увеличивают результативность коррекционно-развивающей работы педагогов, развивают высшие психические функции.

Разработка структуры предметно-пространственной среды на основе инновационных технологий позволит заинтересовать ребенка, расположить к желанию общаться, к доверию, создаст доброжелательный эмоциональный фон.

Перспективные и календарные планы позволят планировать работу с детьми, как индивидуальную, так и групповую.

Правильность распределения нагрузки, обеспечит вариативность и личностную ориентацию образовательного процесса с учетом индивидуальных потребностей и возможностей детей.

Утвердив локальные акты, нормативно-правовые документы дошкольное учреждение откроет логопункт.

Учитель-логопед проведет обследование детей и зачислит воспитанников у которых имеются отклонения речевого развития.

Совместно с педагогами учитель-логопед подготовит методические пособия, игры, слайдовые презентации для детей и их родителей, разработает стратегию взаимодействия с семьей по организации психологической помощи родителям.

Анализ работы позволит определить уровень квалификации педагогов, кому из педагогов предстоит пройти повышение квалификации, либо учебу по освоению ИКТ.

Взаимодействие воспитателя и учителя логопеда, грамотного планирования работы поможет сформировать правильную речь для развития полноценной личности ребенка, его дальнейшего успешного обучения в школе.

Поэтапная диагностика покажет на сколько преемственность воспитателя и учителя логопеда способствует снижению количества фонетических нарушений у детей.

Работа с родителями станет актуальной при решении проблемы каждого ребенка и семьи индивидуально.

#### Ожидаемые результаты и целевые индикаторы программы

№	Наименование показателя	Ед.изм. Базовое значение 2017	Значение показателей		
			2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6
Ожидаемые результаты					
1	Доля воспитателей, прошедших обучение по ИКТ, владеющих инновационными технологиями	2	5	10	15
2	Доля воспитателей, распространяющих информационный и методический материал	1	4	8	10



*Продолжение*

№	Наименование показателя	Ед.изм.	Значение показателей		
3	Количество воспитателей, принимавших активное участие в семинарах-практикумах, методических объединениях	3	5	7	11
4	Количество готовности дошкольников к обучению в школе	200	200	220	234
5	Доля родителей, принимающих участие в мероприятиях ДОУ	20	30	45	62
Целевые индикаторы					
1	Удовлетворенность родителей результатом работы логопункта %	75	80	85	90
2	Пополнение фонотеки методических материалов, презентаций, видеозаписей мероприятий, медиа пособий на электронных носителях %	55	78	83	95
3	Процент мероприятий системного, комплексного, инновационного характера	25	43	62	84
4	Процент снижения нарушений у детей фонетических нарушений	20	13	10	6

Пояснительная записка

Данная Программа реализуется Управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа; Муниципальными дошкольными образовательными учреждениями Уссурийского городского округа; педагогическим коллективом МБДОУ детский сад № 36

Многие трудности и проблемы в обучении кроются в раннем и дошкольном возрасте, которые могут быть обусловлены нарушением речевого развития, познавательные интересы детей сформированы на низком уровне, неблагоприятным социальным окружением или сочетанием различных факторов. И чем раньше начинается работа с ребенком, тем более полной может оказаться коррекция и возможность предупреждение нарушений развития. Ранняя помощь детям с ограниченными возможностями здоровья, в частности нарушение речи, в дошкольном образовательном учреждении

характеризуется повышением требований к осуществлению коррекционно-образовательного процесса.

Инновационные методы деятельности логопеда, это перспективное средство коррекционно-развивающей работы с детьми, имеющими нарушение речи. Они принадлежат к числу эффективных средств коррекции и помогают максимально добиться возможных успехов в преодолении речевых трудностей детям дошкольного возраста. Инновационные методы не требуют особых усилий, оптимизируют процесс коррекции речи.

1 Организационные мероприятия предусматривают:

- внесение элементов нового в организационную структуру и методы;
- освоение образовательного пространства ДОУ, ориентированного на внедрение инноваций;
- повышение качества дошкольного образования, его статуса в обществе;
- создание необходимых условий для деятельности;
- осуществление информационной, научно-методической и психолого-педагогической поддержки творческих поисков;
- пропагандирование инноваций и инновационной деятельности в педагогической практике;
- методическое оформление инноваций, дающее возможность массового использования.

2 Открытие логопункта.

Зачисление в логопедический пункт осуществляется на основании заключения психолого-медико-педагогической комиссии. На ПМПК логопедом направляются дети в возрасте 4,5 - 6,5 лет по результатам первичного обследования. Обследование детей проводится с 1 по 15 сентября и с 15 по 30 мая.

По результатам обследования заполняется Речевая карта ребенка. В первую очередь в логопедический пункт зачисляются дети, речевые проблемы которых препятствуют усвоению программного материала.

Соответственно наполняемость логопункта в течение года при нагрузке логопеда – 1 ставка, согласно Письма № 2 от 14 декабря 2000 года, составляет 20- 25 детей в год или до 14-16 детей одномоментно, в зависимости от сроков коррекции установленных ПМПК.

Для каждой группы готовится соответствующая программа обучения, основанная на программах, рекомендованных Министерством образования и науки.

Продолжительность группового занятия составляет от 20 до 35 минут в зависимости от возраста детей. В группу комплектуются дети со сходным речевым диагнозом и одного возраста.

Учитель-логопед детского сада ведет документацию, утвержденную приказом учреждения о номенклатуре дел. Учитель-логопед в своей работе руководствуется:

1. Конституцией РФ.
2. Законами РФ.
3. Решениями правительства РФ и органов управления образованием,
4. Конвенцией о правах ребенка.
5. Уставом образовательного учреждения.
6. Инструкцией по охране жизни и здоровья детей.
7. Должностной инструкцией.

Учитель-логопед должен знать:

- возрастную и специальную педагогику и психологию;
- анатомио-физиологические и клинические основы дефектологии;
- методы и приёмы исправления и предупреждения нарушений речи;
- нормативные и методические документы по вопросам профессиональной и практической деятельности;
- владеть современными методиками коррекции речи;
- знать особенности работы с детьми при использовании ТСО, свободно владеть компьютерной техникой;
- правила и нормы труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

Структура занятия:

1. Артикуляционная гимнастика
2. Работа за компьютером
3. Зрительная гимнастика
4. Пальчиковая гимнастика
5. Итог занятия

Работа с компьютером на одном занятии в течение 5-10 минут, не более двух раз в неделю (индивидуально, в зависимости от возраста ребенка, особенностей его нервной системы, в соответствии с требованиями САН ПиНа). Используются программы и игры в зависимости от нарушенных звуков.

План занятия составляется еженедельно индивидуально на каждого ребёнка.

Результат проекта – модель организации коррекционно-логопедической работы с детьми 5-7 лет в условиях логопедического пункта ДООУ, через успешное использование ИКТ.

3 Анализ результативности предусматривает:

- готовность воспитателей к внедрению инновационной деятельности в работу ДООУ;
- результаты диагностики и самодиагностики деятельности воспитателей, их затруднений и образовательных потребностей;
- создание информационного фонда собрав и проанализировав информацию;
- обучение инновациям педагогический коллектив;
- разработку презентационных материалов.

4 Совместная согласованная работа родителей и воспитателей детского сада:

- активное участие родителей во всех мероприятиях, проводимых в ДООУ;
- помощь в оформлении логопедической тетради, выполнении задания для занятий дома;

- играть с детьми и выполнять упражнения на развитие артикуляционной моторики ребенка;
- систематически заниматься с ребенком дома на закрепление изученного материала, по автоматизации поставленных звуков и введению их в речь;
- создание положительного эмоционального настроения, формирование интереса у ребенка к собственной речи и желанию научиться говорить правильно.

## Заключение

Целью данной работы стало обоснование и определение условий, способствующих развитию инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении.

Анализ литературы по теме исследования привел нас к выводу, что на настоящий момент нет единого понимания и толкования термина «инновация». В данной работе мы будем придерживаться толкования инноваций как актуально значимых и системно самоорганизующихся новообразований, возникающих на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, а также на развитие более широкого мультикультурного пространства образования.

В ходе изучения литературы по теме приходим к выводу, что инновационная педагогическая деятельность - это процесс создания и освоения педагогических инноваций.

Инновационная педагогическая деятельность будет рассматриваться как практика обучения и воспитания, создаваемая отдельными педагогами и целыми творческими коллективами для поиска эффективных путей разрешения актуальных проблем.

Анализ показывает, что многообразие видов инновационной педагогической деятельности не поддаётся четкому разграничению.

В процессе исследования было доказано, что среди основных механизмов управления инновационной деятельностью в детском саду необходимо выделить педагогический анализ, который будет способствовать эффективному управлению ДОУ, введение новых форм анализа и самоанализа занятия в зависимости от его компонентов, проведение маркетинговых исследований или создание маркетинговой службы в ДОУ, профессиональная диагностика кадров, создание информационной службы в ДОУ.

Анализ показал, что актуальным направлением повышения эффективности инновационных процессов является непрерывное саморазвитие

и самообразование, создание системы непрерывного образования, направленной на развитие профессиональной компетентности каждого работника образовательного учреждения.

Изучение педагогических условий для ведения инновационной деятельности в МБДОУ «Детский сад № 36» г. Уссурийска Уссурийского городского округа показало, что существуют оптимальные условия для внедрения инновационных проектов и технологий, а именно компетентность, мобильность управленческой команды; партнерство, как стиль управления; открытость управления на основе отработанных механизмов обратной связи с внутренними (сотрудники) и внешними (родители и партнеры) потребителями. Особенности педагогического коллектива позволяют планировать и реализовывать инновационные программы. Pest- swot – анализ позволяют руководителю сконструировать такое решение проблемы внедрения инновационных программ, которое учитывает все исходные данные.

В процессе исследования мы пришли к выводу, что большее внимание следует уделять повышению квалификации педагогических кадров, так как слабыми сторонами являются недостаточная работа по самообразованию, снижение уровня удовлетворенности персонала

Анализ педагогических условий МБДОУ «Детский сад № 36» показал, что модель выпускника инновационного детского сада включает: картину мира (физического, органического, социального), необходимую им для ориентации в нем, а также развить у них компетенции, позволяющие им на определенном уровне реализовать себя как субъекта: игровой, учебной, трудовой, исследовательской, художественно-эстетической деятельности; гражданских (правовых) отношений; национальных отношений; семейных отношений; общения; самопознания; саморазвития; здорового образа жизни; отношений с природой.

Выявление особенностей обучения преподавателей ДОУ по внедрению инноваций в профессиональной деятельности привело нас к выводу, что методика обучения педагогов опирается на использование следующих методов: обучающий семинар, беседа, деловые игры, тренинг, метод проектов.

Использование данных форм и методов позволяет обогатить педагогов знаниями в области инноватики и инновационного менеджмента, способствовать воспитанию активной позиции в осуществлении инновационной деятельности, развивает качества инноватора: креативность, способность к управленческой рефлексии.

Анализ трудностей развития инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении позволяет выделить следующие антиинновационные барьеры: внешние и внутренние препятствия, мешающие осуществлению деятельности.

Среди психологических барьеров можно отметить консерватизм, конформизм, стереотипы, неадекватность самооценки, мотивацию избегания неудач.

Часто антиинновационные барьеры связаны с проявлениями профессиональных деформаций личности воспитателя ДООУ. К внешним барьерам относятся: социальные барьеры: несовместимость нового с имеющимся опытом и ценностями, принятыми в обществе; стереотипы мышления педагогического сообщества; организационные барьеры: противодействие руководящих органов образования внедрению нововведений; отсутствие координационных центров по разработке и внедрению педагогических инноваций; методические барьеры: недостаток методического обеспечения нововведения, недостаточная осведомленность работников образования в области педагогической инноватики; материально-технические барьеры: большая нагрузка педагогов, плохие бытовые условия, низкий уровень заработной платы.

В процессе исследования были определены пути формирования инновационной культуры педагогов в целях развития инновационных процессов в ДООУ. Согласно разработанной модели выпускника детского дошкольного учреждения, речевое развитие дошкольника является одним из приоритетных направлений.



Администрация МБДОУ «Детский сад № 36» г. Уссурийска Уссурийского городского округа разработала программу для создания на базе детского сада логопедического пункта для его дальнейшего внедрения.

Педагогам дошкольного образования необходима профессиональная помощь в развитии инновационной культуры.

Значимым направлением конструктивного преодоления барьеров к реализации инновационных технологий является повышение квалификации педагогов по проблеме развития инновационной деятельности. Перспективным направлением работы является теоретико-методологическая подготовка.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон [по состоянию на 07.03.2018: принят Г.Д. 29 декабря 2012 №273-ФЗ]. - Консультант Плюс.- Режим доступа:<http://base.consultant.ru>.
3. Ажханова, Ж.Е. Инновации в работе старшего воспитателя в ДОУ /Ж.Е.Ажханова// Теоретические, методологические и прикладные вопросы науки и образования. 2016. - С. 12-15.
4. Ангеловски, К. Учителя и инновации: Кн. для учителя / КрстеАнгеловски; Пер. с макед. В. П. Диденко. - М.: Просвещение, 1991. - 156 с.
5. Бадаян, И.М. Научные предпосылки теории управления качеством образования / И.М. Бадаян // Гуманизация образования. - 2000 .- № 4 .- С. 49-54.
6. Балашова, С.Н. Инновационная деятельность в дошкольных образовательных учреждениях / С.Н.Балашова // Педагогический опыт: теория, методика, практика. -2015. - № 1. - С. 181-182.
7. Бардашова, Г.А., Кормильцева, М.В. Опыт внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовательную среду ДОУ / Г.А.Бардашова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. - 2012. - № 3. - С. 45-48.
8. Белая, К. Семейный детский сад и другие формы взаимодействия с семьей / К. Белая, Л. Волобуева, М. Цапенко. – Москва: Чистые пруды, 2009. – 32 с.
9. Белкина, А.С., Сотникова, С.В. Инновационная педагогическая деятельность в современном дошкольном образовании / А.С.Белкина // Инновационные тенденции развития системы образования, 2016. - С. 145-147.
10. Бородавкина, Н. Ю. Разработка рациональных управленческих решений [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Бородавкина Н. Ю. -

Калининград: Российский государственный университет им. Иммануила Канта, 2007. - 154 с.

11. Бородавкина, Н. Ю. Менеджмент и инновации [Текст]: Учебно-методический комплекс / Бородавкина Н. Ю. - Калининград: Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта, 2011. - 200 с.

12. Быкова, Т.В. Инновации в развитии управленческой практики в ДООУ / Т.В.Быкова // Наука и образование в жизни современного общества, - 2015. - С. 32-33.

13. Выготский, Л.С. История развития высших психических функций / Л.С. Выготский. – М.: Юрайт, 2017. – 359 с.

14. Гаврюшина, Е.Н. Управление инновационной деятельностью в современном ДООУ / Е.Н.Гаврюшина // Современные проблемы и направления развития системы подготовки кадров. НОО «Профессиональная наука». 2016. - С. 147-153.

15. Ганчеренок, И. Инновационная деятельность, наука и высшее образование: международные стратегии и национальные приоритеты /И.Ганчеренок // Ученый совет, - 2007. - С.75-78

16. Гилева, А. В. Инновации в управлении ДООУ: учебно-методич. пособие для руководителей ДООУ, студентов педагогических колледжей и вузов / А. В. Гилева, Н. С. Исупова. - Соликамск: Изд-во СГПИ, 2009. - 172 с.

17. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. - М.: Новая школа, 2009. - 304 с.

18. Дюков, В.М., Стенникова, Л.С., Труш, Е.В. Этапы и фазы в развитии ДООУ инновационного типа / В.М.Дюков, Л.С.Стенникова // Инновационные проекты и программы в образовании. - 2010. - № 6. - С. 16-21.

19. Загвязинский, В.И. Как снять инновационные барьеры /В.И.Загвязинский // Народное образование. - 2014. - № 5. - С. 18-25.

20. Запорожец, А.В. Психологическое изучение развитие моторики ребенка-дошкольника / А.В.Запорожец // Развитие движений у дошкольников: хрестоматия / Сост. Е.В. Горшкова. – Москва: АНО ПЭБ, 2008. – С. 409-419.

21. Егорова, Т.В. (сост.). Словарь иностранных слов современного русского языка: 100 000 слов и выражений. - М.: Рус. яз., 2005. - 1210 с.
22. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. С. Д. Ильенковой. М.: Юнити-Дана, 2008. – 335 с.
23. Ильин, Г. Л. Инновации в образовании: Учебное пособие / Г. Л. Ильин. – М.: Прометей, 2015. – 425 с.
24. Инновации: Учебное пособие / А.В. Барышева, К.В. Балдин, И.И. Передеряев; Под общ. ред. проф., д.т.н. А.В. Барышевой. - 3-е изд. - М.: Дашков К., 2012. - 384 с.
25. Инновации в образовании: Научный журнал / Современный гуманитарный университет; Гл. ред. И.В. Сыромятников. - М.: [б. и.], 1999.
26. Карпова, Ю.А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления [Текст] / Ю. А. Карпова // Инновации. - 2008. - N 10. – С. 11-15.
27. Клименко, Т. К. Традиции и инновации в педагогическом образовании / Т. К. Клименко // Инновации в образовании. - 2007. - № 3. – С. 13-20.
28. Клочко, В.Е. Психология инновационного поведения / В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский. – Томск : Томский государственный университет, 2009. – 240 с.
29. Колмакова, А.М., Рыбина И.Б. Создание модели инновационного образовательного пространства доу для повышения качества образования /А.М.Колмакова, И.Б. Рыбина // Наука и образование: новое время. - 2016. – № 5. - С. 585-588.
30. Кочешкова, Л.О. Технология управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении: Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений / Под ред. профессора В. В. Судакова . – Вологда: Изд. центр ВИРО, 2005. – 44 с.
31. Кривенкова, Ю.Е. Инновации дошкольного образования в современной России / Ю.Е.Кривенкова // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. - 2011. - № 3. - С. 199-208.

32. Кудинова, Г.И. Управление инновационной и методической деятельностью в дошкольном образовательном учреждении / Г.И.Кудинова // Психолого-педагогические исследования качества образования в условиях инновационной деятельности образовательной организации, - 2014. - С. 33-37.
33. Кудрявцев, В.Т. «Тропинки» развития воображения / В.Т. Кудрявцев // Психолог в детском саду: научно-практический журнал / ред. А.Г. Лидерс. – 2015. – №3. – С. 7-14.
34. Лазарев, В. С. Инноватика в школе [Текст] / В. С. Лазарев. - Екатеринбург; СГУ, 2011. -159 с.
35. Леонтьев, А.Н. Психологические вопросы сознательности учения /А.Н.Леонтьев // Исследования чтения и грамотности в Психологическом институте за 100 лет. – Москва: Русская школьная библиотечная ассоциация, 2013. – С. 66-70.
36. Лопатина, Ю.Г. Инновации в образовании / Ю.Г. Лопатина // Управление инновациями: теория, методология, практика. - 2012. -№ 2. - С. 153-158.
37. Любимова, Л.В. Проектирование образовательного процесса в ДООУ в условиях перехода на ФГОС дошкольного образования / Л.В.Любинова // Начальная школа плюс до и после: журнал. - Б.м. - ISBN 978-5-85939-147-9. - ISBN 978-5-85939-147-9. - 2013. - № 12 .- С. 9-13.
38. Мигунова, Е.В. Инновации в подготовке педагогов дошкольного образования к взаимодействию с семьей / Е.В.Мигунова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - 2013. - № 3. - С. 175-178.
39. Научно-технический прогресс: словарь / сост.: В. Г. Горохов, В.Ф Халипов. - М. : Аурика, 2010. - 366 с.
40. Новикова, Т.В. Возможности инновационного менеджмента в обновлении содержания дошкольного образования / Т.В.Новикова // Новые цели и ценности образования: опыт, проблемы, перспективы развития, 2015. - С. 71-74.

41. Ожерельева, Т.А. Управление образовательными инновациями /Т.А. Ожерельева // Дистанционное и виртуальное обучение: журнал. - Б.м. - 2013 .- №4 .- С. 104-109.
42. Основы менеджмента: Учебно-практическое пособие для вузов / А.А. Радугин, К.А. Радугин; Под ред. А.А. Радугина. – М.: Центр 2006. – 432с
43. Официальная статистика. Электронный документ. – Электронный доступ: <http://primstat.gks.ru/>
44. Перспективы развития педагогического взаимодействия в дошкольном образовании / А.А. Майер, С.Я. Ромашина, М.Е. Карпова // Дошкольное воспитание: журнал. - Б.м. - 2012 .- №8 .- С. 23-31.
45. Поздняк, Л.В. Подготовка организаторов-методистов дошкольного образования в вузе / Л.В. Поздняк, Л. Волобуева // Дошкольное воспитание. – 2007. – № 4. – С.82-92.
46. Полонский, В. М. Инновации в образовании : методологический анализ / В. М. Полонский // Инновации в образовании. - 2007. -№2. - С. 4-14
47. Пономарев, Н.Л. Образовательные инновации. Государственная политика и управление: учебное пособие для вузов по направ. подготовки «Инноватика», «Педагогика» / Н.Л. Пономарев, Б.М. Смирнов. - М. : Академия, 2007. - 204 с .
48. Поташник, М.М. Качество образования: проблемы и технологии управления в вопросах и ответах / М.М. Поташник. – Москва: Педагогическое общество России, 2002. – 352 с.
49. Пригожин, А.И. Естественное - искусственное в инновационных процессах /А.И.Пригожин// Общественные науки и современность. - 2013. - № 3. - С. 116-130.
50. Самойлов, В.А. Предпосылки и особенности развития инновационного управления образованием / В.А. Самойлов // Инновации в образовании .- Б.м. - 2007.- № 10. - С. 62-74
51. Слостенин, В.А. Готовность педагога к инновационной деятельности / В.А.Слостенин // Педагогическое образование и наука. – 2006. - № 1. - С.32-37.

52. Слободчиков, В. И. Профессиональное развитие педагога как научная проблема / В. И. Слободчиков // Инновации в образовании. - 2003. - № 5. - С. 5-11.
53. Сокольникова, И.В. К проблеме повышения эффективности управления дошкольным образовательным учреждением / И.В.Сокольникова // Студенческая наука XXI века. - 2016. - № 1. - С. 140-142.
54. Тинчурина, М.К. Внедрение информационных технологий в работу дошкольного образовательного учреждения / М.К.Тинчурина // Аспирант и соискатель: журнал. - Б.м. - 2013. - № 6. - С. 78-80.
55. Третьяков, П.И. Проблемы дошкольного образования в свете стандартизации / П.И.Третьяков // Начальная школа плюс до и после: журнал. - Б.м. – 2013. - № 12. - С. 6-9.
56. Управление современным дошкольным образовательным учреждением. ч. 1: практ. пособие для руководителей ДООУ, студ. пед. учеб. заведений, слушателей ИПК / Т.П. Колодяжная. - Изд. 2-е доп. - М.: ЦГЛ, 2004. - 160с
57. Фатхутдинов, Р.А. Инновационный менеджмент. /Р.А.Фатхутдинов// Учебник для вузов. - 6-е изд. - СПб.: Питер, 2011. - 448 с.
58. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // Дошкольное воспитание: журнал. - Б.м. - 2014. - № 2. - С. 5-18.
59. Хомерики, О.Г., Поташник, М.М. Управление качеством образования: / Под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 348 с.
60. Чуб, Е. В. Компетентностный подход в образовании / Е. В. Чуб // Инновации в образовании. – 2008. - № 3. - С. 21-25
61. Шамова, Т. И. Актуальные проблемы управления образованием /Т.И.Шамова // Управление образованием. - 2009. - № 1. - С. 5-8.
62. Шамова, Т. И. Управление развитием инновационных процессов в школе /Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Г. М. Тюлю и др.; под ред. Т. И. Шамовой, П. И. Третьякова. - М.: МПГУ им. В. И. Ленина, 1995. - 217 с.

63. Шилов, К.В. Классификация инноваций [Текст]/ К. В. Шилов// Инновации в образовании. - 2007. - №3. - С.52 - 58.
64. Шмелев, В. Инновации в России / В. Шмелев // Инновации. – 2004. - № 4. - С. 50-51
65. Юсуфбекова, Н. Р. Общие основы педагогической инноватики / Н. Р. Юсуфбекова. - М.: ЦСПО РСФСР, 2001. - 91 с.
66. Юсова, М.Ю. Современные инновационные технологии управления педагогическим коллективом / Юсова, М.Ю. // Аспирант и соискатель: журнал. - Б.м. - 2012 .- № 6 .- С. 30-31.
67. Яковлева, Г.В. Содержание и организация инновационной деятельности в современном дошкольном образовательном учреждении /Г.В.Яковлева// Образование и наука. - 2009. - № 2. - С. 97-104.
68. Яфаева, В.Г. Модель формирования профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в сфере интеллектуального развития детей / В.Г. Яфаева // Образование и саморазвитие : журнал .- Б.м. - 2012 .- № 3 .- С. 72-77.



## Приложение А

### Опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности» (В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева)

Опросник ориентирован на выявление таких трех компонентов психологической готовности к инновационной деятельности, как инициативность; предпочтение деятельности, требующей инновативности, и готовность к переменам.

Шкала «Инициативность». Показатель по данной шкале отражает степень готовности человека действовать в условиях неопределенности (непредсказуемости) результатов деятельности, полагаться на свои силы (доверие к себе) и отвечать за результаты.

Высокие показатели по данной шкале говорят о способности человека действовать на основе неполной ориентировки, без интенции на конечный результат, о развитом доверии к себе, ответственности.

Низкие показатели указывают на приверженность человека избегать ответственности, низкую степень суверенности, недоверие к своим возможностям, склонность действовать в условиях полной ориентировки, использовать алгоритмизированные процедуры самоконтроля.

Шкала «Предпочтение деятельности, требующей инициативности». Показатель по данной шкале отражает стратегии жизненного самоосуществления, проявляющиеся в выборе (или игнорировании) таких деятельностей, которые требуют обновления практики жизнеосуществления.

Высокие показатели говорят о сформированности предпочтений в выборе направлений самореализации, связанных с генерацией инновационных форм поведения и деятельности.

Низкие показатели говорят о предпочтении таких направлений самореализации, которые не требуют обновления сложившихся поведенческих и деятельностных стереотипов.

Шкала «Готовность к переменам». Показатель по данной шкале отражает

степень генерализации предпочтений (устанавливаемых в шкале «Предпочтение деятельности, требующей инновативности») на широкий круг жизненных ситуаций, требующих перестройки устоявшихся параметров жизнеосуществления.

Высокие показатели по данной шкале говорят об открытости человека в мир и к самому себе, развитой флексибельности, интернальном локусе контроля, доверии к себе.

Низкие показатели указывают на закрытость человека, возможную экстернальность локуса контроля, ригидность поведения, трудности в перестройке ценностно-смысловых измерений жизненного пространства.

#### Текст опросника

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы, выбирая один из предложенных вариантов ответа, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

1. Если бы представилась такая возможность, то я предпочел бы:
  - а) Открыть собственное дело.
  - б) Поступить на ответственную должность в хорошо функционирующую компанию.
  - в) Спокойно работать в государственном секторе.
2. Выберите подходящий ответ:
  - а) Меня обычно не утомляет монотонная работа.
  - б) Я пытаюсь при первой возможности уклониться от монотонной работы.
  - в) Всякую монотонную работу можно превратить в творческое дело.
3. Для меня характерно то, что:
  - а) Всякие изменения в жизни я переношу с трудом.
  - б) Мне обычно удается легко принимать происходящие изменения.
  - в) Я устаю от привычного уклада жизни и ищу способы изменить его.
4. Если вокруг меня (или со мной) что-то происходит:
  - а) Я всеми способами стараюсь удержать привычный образ жизни.
  - б) Я стараюсь понять суть происходящего и что-то изменить в привычном

образе жизни.

в) Я постараюсь приспособиться к новым условиям, не меняя привычный для меня образ жизни.

5. Если есть выбор, то:

а) Я предпочту менее оплачиваемую, но творческую работу.

б) Безразлично, какая работа, лишь бы хорошо платили.

в) Я предпочел бы работу, на которой я мог бы реализовать свои возможности.

6. Обычно я:

а) Тщательно планирую распорядок дня и стараюсь выдержать его.

б) Планирую свой день, но всегда готов перестроить этот план.

в) Свой день планирую весьма условно: всего не предусмотреть.

7. Для меня свойственно то, что:

а) Там, где можно действовать привычным способом, я не буду изобретать новые способы.

б) Необходимость действовать устоявшимся способом вызывает у меня скуку.

в) Я попытаюсь действовать по-другому, если привычные способы действия начинают меня утомлять.

8. Что касается меня, то:

а) Мне, как правило, трудно адаптироваться к новым условиям. Б. Мне обычно не составляет труда адаптироваться к новым условиям.

б) Адаптация к новым условиям обычно требует от меня определенных усилий.

9. О себе я могу сказать, что:

а) Я легко брошу шаблонную деятельность ради освоения новой.

б) Я не откажусь от своих стереотипов, ради обретения новых.

в) Я могу заняться освоением новой деятельности, если это принесет материальную выгоду.

10. Возможности для организации нового образа жизни есть всегда.

а) И я их обычно использую.

б) Но у меня не хватает энергии на реализацию этих возможностей.

в) Но обычно нет желания.

11. Когда в обществе назревают перемены, то:

а) Я не жду от них ничего хорошего.

б) У меня всегда остается надежда на лучшее.

в) Я начинаю их ждать и к ним готовиться.

12. Если в обществе откроются гарантированные возможности для организации предпринимательской деятельности.

а) Я не буду ничего предпринимать.

б) Я еще крепко подумаю о том, стоит ли их использовать.

в) Я попытаюсь реализовать эти возможности.

13. В ситуации, где рискуют другие:

а) Я вряд ли буду рисковать.

б) Я, пожалуй, рискну тоже.

в) Я буду первым среди рискующих.

14. Выберите поговорку, которая Вас наиболее устраивает:

а) Лучше синица в руке...

б) Кто не рискует, тот не пьет...

в) Риск благородное дело, но не благодарное.

15. Мне нравится:

а) Когда впереди нет никаких неожиданностей.

б) Когда я полностью владею ситуацией.

в) Когда в жизни возникают неожиданные повороты.

16. Я привык:

а) Сам распоряжаться своей жизнью.

б) Что мои проблемы берут на себя другие.

в) Что жизнь сама ставит проблемы и сама их разрешает.

17. я думаю, что:

а) Жизнь — это то, что судьба делает со мной.

б) Жизнь — это события, которые в ней случаются.

в) Жизнь — это то, что я в ней делаю.

18. Если мне представится шанс, то я выберу работу:

- а) С фиксированным жалованием и с ясным будущим.
- б) С таким жалованием, размер которого зависит от моей активности.
- в) С очень большим жалованием, но неопределенным будущим.

19. Мне кажется, что:

- а) Все гороскопы врут: от расположения звезд не зависит то, как я распоряжаюсь своей жизнью.
- б) В гороскопы надо верить безоговорочно: от судьбы не уйдешь.
- в) Нет правды в том, что говорят гороскопы, но все же... все же...

20. Как правило, я:

- а) Не спешу рисковать даже в условиях крайней необходимости.
- б) Рискну, если риск хорошо просчитывается.
- в) Пойду на риск даже без тщательного просчета последствий.

21. Я думаю, что:

- а) Мое стремление достигнуть успеха превышает стремление избежать неудачи.
- б) Мое стремление достигнуть успеха погашается стремлением избежать неудачи.
- в) У меня стремление достигнуть успеха не очень выражено.

**Ключи:**

№ вопроса	Вариант ответа/балл	Вариант ответа/балл	Вариант ответа/балл
1	А- 3	Б - 2	В-0
2	В-3	Б-2	А- 0
3	В- 3	Б-2	А- 0
4	Б-3	В-2	А- 0
5	В-3	А-2	Б- 0
6	В-3	Б-2	А- 0
7	В-3	Б-2	А- 0
8	Б-3	В-2	А- 0
9	А- 3	В-2	Б- 0
10	А-3	Б-2	В-0
11	В-3	Б-2	А- 0
12	В-3	Б-2	А- 0
13	В-3	Б-2	А- 0
14	Б-3	В-2	А- 0
15	В-3	Б-2	А- 0
16	А-3	В-2	Б - 0
17	В-3	Б-2	А- 0
18	В-3	Б-2	А- 0
19	А-3	В-2	Б - 0
20	В-3	Б-2	А- 0
21	А-3	Б-2	В-0

Шкала «Инициативность» - 1, 10, 12, 13, 14, 16, 20.

Шкала «Предпочтение деятельности, требующей инновативности», - 2, 5, 6, 7, 17, 18, 21.

Шкала «Готовность к переменам» - 3, 4, 9, 8, 11, 15, 19.

Общий индекс :

От 0 до 21 балла - низкий уровень.

От 22 до 42 баллов - средний уровень.

От 43 до 57 баллов - выше среднего.

От 58 до 63 баллов - высокий уровень.

## Приложение Б

### Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»

Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов.

- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
- Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
- Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
- Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины.
- Потребность в лидерстве.
- Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
- Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
- Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
- Потребность в риске, преодолении рутины.
- Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
- Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ПЕДАГОГИКИ**

**Кафедра экономики**

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ**

на выпускную квалификационную работу студента (ки)

Малаховской Елены Владимировны

(фамилия, имя, отчество)

направление подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование»,  
образовательная программа «Менеджмент в образовании»  
группа M2201 мо

Руководитель ВКР к.и.н., доцент Чаленко Н.Н.

(ученая степень, ученое звание, и.о.фамилия)

на тему «Развитие инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении ( на примере МБДОУ «Детский сад №36»)»

Дата защиты ВКР «25» июня 2018 г.

Дипломная работа посвящена исследованию важнейшей проблемы современного образования: необходимостью развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении.

В научный оборот введено большое количество нового фактического материала.

В вводной части дипломной работы автор сумел аргументированно обосновать актуальность избранной темы своего исследования. Умело использованы многочисленные научные источники, проведена их глубокая и качественная проработка по ходу исследования. Последовательность и содержание глав и разделов, избранная автором логика проведения исследования, позволяет глубоко и качественно раскрыть тему.

Первая глава дипломной работы («Теоретические аспекты развития инновационных процессов в образовательных учреждениях») содержит достаточно подробный и квалифицированный анализ особенностей развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении. Исследованы механизмы управления инновационными процессами в ДОУ. Рассмотрены актуальные направления повышения эффективности инновационных процессов в образовательных учреждениях Приморского края.

Вторая глава исследования («Опытно-экспериментальная работа по внедрению инноваций в управленческую деятельность руководителя ДОУ «Детский сад №36»)»



является логическим продолжением первой, и направлена на анализ педагогических условий внедрения инноваций в деятельность преподавателя ДОУ, изучена методика обучения преподавателей по внедрению инноваций в профессиональной деятельности, показана эффективность опытно-экспериментальной работы по внедрению модели инновационной управленческой деятельности руководителя ДОУ.

Третья глава исследования («Разработка рекомендаций по повышению эффективности организационно-педагогических условий развития инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №36») интересна своей практической значимостью и придает работе законченный вид. Подробно проанализированы трудности развития инновационных процессов в дошкольных образовательных учреждениях Уссурийского городского округа, предложен алгоритм моделирования инновационной управленческой деятельности руководителя ДОУ; намечены пути формирования инновационной культуры педагогов в целях развития инновационных процессов в ДОУ.

В заключительной части уместно подведены итоги исследования, даны обобщенные выводы и предложения, направленные на разработку рекомендаций по улучшению развития инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении, содержатся рекомендации, имеющие конкретную практическую направленность. Результаты исследования апробировались на научно-практических конференциях и в научных статьях.

**ВЫВОД:** дипломное исследование на тему «Развитие инновационных процессов в современном дошкольном образовательном учреждении (на примере МБДОУ «Детский сад №36»)» является самостоятельным, законченным исследованием одной из актуальных проблем современного образования. Практический материал, использованный в работе, достоверен, сделанные выводы обоснованы. Рекомендации имеют практическую значимость, могут быть применены в конкретной работе дошкольных образовательных учреждений Уссурийского городского округа.

Работа выполнена в соответствии с требованиями ГЭК, заслуживает оценки «отлично» и присвоения степени магистра.

Оригинальность текста ВКР составляет 86%

Заключение: заслуживает оценки **отлично** и присвоения степени магистра.

Руководитель ВКР: к.и.н., доцент  
(уч. степень, уч. звание)

  
(подпись)

Чаленко Н.Н.  
(и.о.фамилия)

« 8 » июня 2018 г.